

## FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN KOLAKA TIMUR

Hardiasyah

Nasharuddin Mas

[Hardiansyahhusen86@gmail.com](mailto:Hardiansyahhusen86@gmail.com)

Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur

**Abstrak :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai. Teknik sampel adalah sensus, yakni 21 orang Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur, baik secara simultan maupun parsial. Kebutuhan Penghargaan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan empat variable independen lainnya. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif pada kisaran sedang sampai dengan tinggi.

**Abstract :** *The purpose of this study was to analyze the effect of motivational factors consisting of Needs: Physiological, Safe, Social, Award, and Self Actualization on Employee Performance. The sample technique is the census, which is 21 staff members of the East Kolaka District Social Service. After multiple regression analysis, the results obtained that the motivational factors consisting of Needs: Physiological, Safe, Social, Award, and Self Actualization have a significant effect on the Employee Performance of the East Kolaka District Social Service, both simultaneously and partially. The need for awards has a dominant influence compared to the other four independent variables. This result was also supported by descriptive statistical assessment categories in the medium to high range.*

### PENDAHULUAN

Menurut Sardiman (2007), motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Hasibuan (2003), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Mangkunegara (2005), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2005), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah: (1) Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya; (2) kebutuhan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional; (3) kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok; (4) kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, dan perhatian; serta (5) kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri.

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai.

Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Agus Dwiyanto (2005) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara kelima faktor motivasi tersebut, yakni: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur, dengan merumuskan masalah: Apakah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kelima variable independen ini yang berpengaruh dominan?

## TINJAUAN PUSTAKA

- Kajian Teori

Robbins (2001) menyatakan bahwa, *"We'll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort's ability to satisfy some individual need"*. Danim (2004) menyatakan bahwa, "Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya". Usman (2006) menyatakan bahwa, "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja". Handoko (2003) menyatakan bahwa, "Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Teori Motivasi dari Maslow sering disebut dengan teori hirarki kebutuhan (Robbins, 2002).

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2005) merupakan istilah yang berasal dari kata Job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang). Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan". Nawawi (2005) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material". Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa, Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

- Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti (Tahun)     | Judul Penelitian                                                                                                               | Populasi / Sampel                                                                                                                                                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Zameer, et.al (2014) | <i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan.</i>                            | 150 kuesioner yang dibagikan secara acak untuk industri minuman (Pepsi, Coke dan pemerintah).                                                                                                                                                                           | Hasil dari penelitian ini mengeksplorasi bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman dari Pakistan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2.  | Farida (2014)        | Peran Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Studi Pada TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta). | Penelitian kualitatif dengan sumber data dalam penelitian ini adalah kepala dan guru TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta, serta pihak-pihak yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.                                          | Motivasi kerja guru TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta tersebut termasuk kategori tinggi yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Adapun yang tergolong kategori motivasi rendah dalam bekerja yaitu motivasi dalam meniti karir. Kinerja guru di TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta tergolong tinggi. Hal ini dibuktikan dengan beberapa indikator, yaitu: prestasi, pembelajaran kurikuler dan ekstrakurikuler, kegiatan kelembagaan, dan tanggung jawab profesional guru. Adapun kinerja guru yang rendah yaitu menyangkut masalah keterlambatan guru ketika terjadi pergantian jam. Motivasi kerja guru di TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik. |
| 3.  | Asim (2013)          | <i>Impact of the Motivation on Employee Performance With Effect Training: Specific to Education Sector of Pakistan.</i>        | Populasi dari penelitian kami adalah sektor pendidikan di Wah Cantt dan Taxila dan khususnya perguruan tinggi. Populasi terdiri dari anggota fakultas serta staf kader administrasi di sektor pendidikan. Total 150 kuesioner. Tapi responden hanya 118 dari semua 150. | Dalam motivasi sektor pendidikan mempunyai hasil positif dalam kinerja serta peningkatan motivasi serta kinerja karyawan meningkat. Hasil menunjukkan hubungan positif.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 4.  | Uju (2013)           | <i>The Influence of Motivation on Employees'</i>                                                                               | Populasi penelitian adalah 100 pekerja dari perusahaan                                                                                                                                                                                                                  | Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan sementara tidak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|    |                    |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                    | <i>Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State.</i>                                                                                                          | manufaktur yang dipilih di Anambra Negara. 63 responden yang dipilih dari 21 perusahaan manufaktur di tiga zona senator dari Anambra Negara dijadikan sampel (3 dari masing-masing perusahaan).                | ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan motivasi ekstrinsik diberikan kepada pekerja di sebuah organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini sejalan dengan teori ekuitas yang menekankan bahwa keadilan dalam paket remunerasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pekerja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 5. | Susanto (2012)     | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.                                                                                                       | Populasi 135 dan sampel 101.                                                                                                                                                                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001. (2) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).                                                                                                    |
| 6. | Dewi (2012)        | Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. | Populasinya seluruh pegawai di lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 535 orang. Sampel yang didapat berjumlah 150 responden.                                    | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif pada motivasi karyawan dan kinerja. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan dan kinerja. iklim organisasi memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja. Motivasi sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 7. | Zahara, dkk (2011) | Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana.                                                       | Pada penelitian ini sampel penelitian menggunakan teknik proportionate random sampling yang telah memenuhi kriteria inklusi dan memberikan persetujuan menjadi responden, yaitu 100 perawat pelaksana di RS X. | Hasil penelitian ini menunjukkan ada tiga subvariabel motivasi kerja yang ada hubungan signifikan dengan kinerja perawat yaitu: hubungan interpersonal (OR= 4,345), supervisi (OR= 72,952) dan penghasilan/gaji (OR= 7,304). Sedangkan variabel karakteristik individu menunjukkan dua variabel yang ada hubungan signifikan dengan kinerja adalah pendidikan perawat pelaksana (OR = 7,567) dan umur (OR= 25,948). Adapun subvariabel yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat adalah supervisi (OR= 72,952), setelah dikontrol variabel umur, penghasilan/gaji dan tingkat pendidikan. Peningkatan supervisi oleh kepala ruangan, komite keperawatan, dan bagian keperawatan perlu untuk ditingkatkan, dengan cara pendekatan struktur organisasi agar dapat |

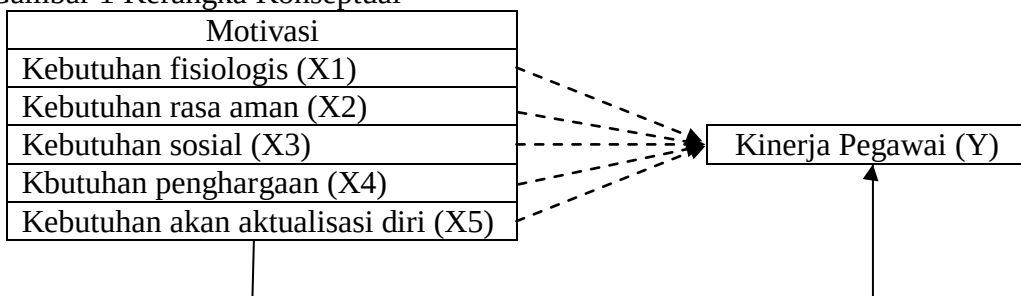
|    |                  |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                  |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                               | memotivasi kinerja perawat pelaksana.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 8. | Gustisyah (2009) | Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh perindustrian yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 45 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). | Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh perindustrian dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 92% dan sisanya (8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Hasil uji t (secara parsial) yaitu kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja berpengaruh kepada motivasi kerja dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%) variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh, sedangkan variabel keinginan dan harapan pribadi dengan nilai signifikan 0,238 atau 23,8 % tidak berpengaruh pada motivasi kerja penyuluh perindustrian. |

Sumber: Zameer, et.al (2014), Farida (2014), Asim (2013), Uju (2013), Susanto (2012), Dewi (2012), Zahara, dkk (2011), Gustisyah (2009).

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### • Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan

- - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016.

### • Hipotesis

1. Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur.
2. Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur.
3. Kebutuhan Penghargaan berpengaruh dominan diantara kelima variabel independen tersebut.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

| No | Variabel                            | Indikator                                                                                             | Skala  |
|----|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. | Fisiologis atau kebutuhan fisik(X1) | 1. Gaji<br>2. Tunjangan<br>3. Uang makan<br>4. Transport<br>5. Fasilitas lainnya                      | Likert |
| 2. | Keamanan (X2)                       | 1. Jaminan sosial<br>2. Pensiun<br>3. Kesehatan<br>4. Asuransi<br>5. Asuransi                         | Likert |
| 3. | Sosial (X3)                         | 1. Harmonis<br>2. Kelompok<br>3. Kerjasama                                                            | Likert |
| 4. | Penghargaan (X4)                    | 1. Pengakuan<br>2. Penghargaan<br>3. Penghormatan                                                     | Likert |
| 5. | Aktualisasi diri (X5)               | 1. Pekerjaan menantang<br>2. Kecapakan<br>3. Kemampuan<br>4. Keterampilan<br>5. Potensi               | Likert |
| 6. | Kinerja Pegawai (Y)                 | 1. Produktivitas<br>2. Kualitas layanan<br>3. Responsivitas<br>4. Responsibilitas<br>5. Akuntabilitas | Likert |

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

## METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada lima variabel yang dianalisis, yaitu Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur sebagai variabel dependen.

Seluruh Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur, yang berjumlah 21 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

## HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No.    | Umur (Tahun)  | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1.     | 20 - 25 Tahun | 2         | 9.52%          |
| 2.     | 26 - 30 Tahun | 4         | 19.05%         |
| 3.     | 31 - 35 Tahun | 6         | 28.57%         |
| 4.     | 36 – 40 Tahun | 9         | 42.86%         |
| Jumlah |               | 21        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No.    | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1.     | Perempuan     | 8         | 38.10%         |
| 2.     | Laki-laki     | 13        | 61.90%         |
| Jumlah |               | 21        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No.    | Pendidikan   | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------|-----------|----------------|
| 1.     | SMP          | 1         | 4.76%          |
| 2.     | SMA          | 2         | 9.52%          |
| 3.     | SMU          | 4         | 19.05%         |
| 4.     | Diploma      | 2         | 9.52%          |
| 5.     | Sarjana      | 11        | 52.38%         |
| 6.     | Pascasarjana | 1         | 4.76%          |
| Jumlah |              | 21        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| No.    | Lama Kerja  | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|-------------|-----------|----------------|
| 1.     | 1- 5 Tahun  | 5         | 23.81%         |
| 2.     | 6-10 Tahun  | 6         | 28.57%         |
| 3.     | 11-15 Tahun | 10        | 47.62%         |
| Jumlah |             | 21        | 100.00%        |

Sumber: Data diolah, 2016

- Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,005 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

| Model                                                                                                       |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1                                                                                                           | Regression | 4198.652       | 5  | 839.730     | 5.437 | .005 <sup>a</sup> |
|                                                                                                             | Residual   | 2316.586       | 15 | 154.439     |       |                   |
|                                                                                                             | Total      | 6515.238       | 20 |             |       |                   |
| a. Predictors: (Constant), Aktualisasi diri, Sosial, Fisiologis atau kebutuhan fisik, Keamanan, Penghargaan |            |                |    |             |       |                   |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                                                                      |            |                |    |             |       |                   |

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,019 untuk Kebutuhan Fisiologis, 0,014 untuk Kebutuhan Keamanan, 0,002 untuk Kebutuhan Sosial, 0,001 untuk Kebutuhan Penghargaan, dan 0,001 untuk Kebutuhan Aktualisasi Diri. Karena dari kelima nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

| Model                                  |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                        |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                      | (Constant)       | 15.574                      | 20.453     |                           | .761  | .458 |
|                                        | Fisiologis       | .197                        | 1.201      | .058                      | 2.641 | .019 |
|                                        | Keamanan         | .004                        | .532       | .003                      | 2.776 | .014 |
|                                        | Sosial           | .092                        | .960       | .024                      | 3.263 | .002 |
|                                        | Penghargaan      | 3.174                       | 2.189      | .624                      | 3.450 | .001 |
|                                        | Aktualisasi diri | .535                        | 1.148      | .253                      | 3.412 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                  |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Kebutuhan Penghargaan berpengaruh dominan diantara kelima variabel independen tersebut. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka



0,624 untuk Kebutuhan Penghargaan yang lebih besar daripada nilai-nilai koefisien Beta keempat variabel independen lainnya. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptif kelima variabel independen faktor-faktor motivasi, yakni Kebutuhan: Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Dirimenunjukkan skor rata-rata berada dalam interval 2.61- 3.40 penilaian sedang, kecuali Kebutuhan Fisiologis yang berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Zameer, et.al (2014), Farida (2014), Asim (2013), Uju (2013), Susanto (2012), Dewi (2012), Zahara, dkk (2011) dan Gustisyah (2009). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan akan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

MSDM memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas dan mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal. Hal tersebut tidak serta-merta terjadi tanpa adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut.

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan. Pegawai juga memiliki tujuan yang harus terpenuhi, sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan instansi/organisasi dengan tujuan pegawai. Dengan demikian, untuk mengintegrasikan antara tujuan instansi/organisasi dan tujuan pegawai, perlu diketahui terlebih dahulu apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Bagi seorang pegawai, apabila sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik terhadap instansi/organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, ini menandakan bahwa peningkatan kinerja merupakan sebuah dampak positif dari adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pegawai di dalam instansi/organisasi tersebut.

Banyak teori dari para ahli yang membahas tentang motivasi, seperti Hirarchy Of Needs yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg, Teori ERG oleh Clayton Alderfer, Teori Kebutuhan oleh David McClelland, dan Teori Harapan dari Vroom, semuanya menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maslow (1994) dalam buku yang berjudul “Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia” mengidentifikasikan adanya lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kebutuhan yang lebih tinggi dan apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi.

Faktor pertama adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar, misalnya kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, sehingga untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja. Bagi seorang pegawai, gaji atau upah yang diterima merupakan hal

utama yang digunakan untuk memenuhi hidup minimumnya. Penggajian bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja, sehingga dipastikan bahwa uang adalah bernilai, karena dapat ditukarkan dengan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin besar uang yang diterima pegawai sebagai akibat dari kebijakan penggajian, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian, mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan menimbulkan semangat dan peningkatan kinerja. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat menetapkan kebijakan penggajian yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Faktor kedua adalah kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan kehidupannya di masa yang akan datang, dan adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya. Pekerja yang mendapatkan perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, hal ini akan memberikan ketenangan bagi mereka sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Bentuk pemenuhan kebutuhan rasa aman yang umumnya diperhatikan oleh organisasi adalah asuransi pensiun, tunjangan pensiun dan Asuransi Kesehatan (ASKES).

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebanyakan orang dalam suatu organisasi atau instansi/organisasi menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya. Kelompok ini membuat seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Pegawai menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar pegawai dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor keempat adalah kebutuhan penghargaan yaitu merupakan penghargaan dari pimpinan atas kinerja dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian pujian kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Pegawai yang berprestasi harus diberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa campur tangan dari pimpinan. Harus disadari bahwa pada instansi/organisasi yang berkembang, masalah yang dihadapi makin banyak dan rumit. Sehingga, dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai, berarti membantu kerja organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Promosi jabatan mempunyai arti yang penting, sebab dengan promosi berarti kestabilan dan moral pegawai lebih terjamin, karena promosi merupakan bukti pengakuan terhadap suatu prestasi.

Faktor kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri di tempat dimana ia bekerja. Sehingga, suatu instansi/organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Pengembangan

ini mencakup pegawai instansi/organisasi yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Suatu instansi/organisasi harus memiliki kebijakan dan aturan-aturan yang menjaga hubungan baik seluruh pegawai sehingga timbul suasana kerja yang kondusif yang memicu peningkatan kinerja pegawai dalam instansi/organisasi tersebut. Dengan demikian, dibutuhkan motivasi yang tinggi sehingga para pegawai mampu berprestasi dengan baik dan tidak menjadi beban dalam instansi/organisasi.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang pimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja tidaklah hanya tergantung pada besarnya gaji atau tunjangan atau bonus semata. Memotivasi pegawai haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan menstimulasi faktor-faktor yang lain seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- A. M., Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. GrafindoPersada, 2007.
- Alwi Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan NasionaI Balai Pustaka
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. RemajaRosda karya: Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asim, Masood. 2013. *Impact of the Motivation on Employee Performance With Effect Training: Specific to Education Sector of Pakistan*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 9, September 2013 I ISSN 2250-3153.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.
- Dewi, Putri Kemala. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* Vol 12 No . 2 / September 2012.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Farida, Tri Hartati. 2014. *Peran Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Studi Pada TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta)*. Tesis. Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

- Gustisyah, Raika. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Hadari Nawawi, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, Hani T. (2003). Manajemen. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Iskandar. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan Perilaku Organisasi Teori dan Penerapan. Bandung: Multazam.
- Keith Davis and Newstrom, John W. 1997. Organizational Behavior – Human Behavior at work. Tenth Edition McGraw-Hill. International Edition, New York
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Lynton, Rolf P. dan Udai Pareek. 2007. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta: LPPM-Pustaka Binaman Pressindo.
- Maddala, G.S. 2001. Introduction to Econometrics. Third Edition. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Galia Indonesia
- Mardalis. 2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Galia Indonesia.
- Robbins. P.S., 2002, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Jakarta: FE UI.
- Snell, S. A. and James W. Dean, Jr. 1992. "Integrated Manufacturing and Human
- Sondang P. Siagian, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, PT. RINEKA CIPTA Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta: Bandung.
- Susanto, Hary. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012.
- Uju S, Muogbo. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. Afrrev Ijah An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia Vol. 2 (3), S/No 7, July, 2013: 134-151.
- Usman. 2006. Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Penerbit Rineka Cipta. Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8.

- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Wirartha, I Made. 2006. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Zahara, Yana, dkk. 2011. Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 14, No. 2, Juli 2011; hal 73-82.
- Zameer, Hashim, et.al. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298.