

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TANAH GROGOT KELURAHAN OFFICE, PASER DISTRICT

Gufron Athari¹, Achmad Aprianur Firdaus², Ismail³

¹ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: gufronathari@widyapraja.ac.id

² STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia, Indonesia.. E-mail: affirdaus@widyapraja.ac.id

³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia E-mail: ismail@widyapraja.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of motivation (Physiological needs, security needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs) on employee performance at the Tanah Grogot Village Office, Paser Regency. And which variable among the motivational variables has the dominant influence on employee performance. The benefit to be achieved in this research is that it can be used to improve performance in the future. From the results of the validity test, it can be seen that each item 1 to 16 has r_{count} valid, with a $r_{count} > r_{table}$, so each item is valid. Meanwhile, the results of the Cronbach's reliability test were negligent, namely $0.847 > 0.6$, so all statement items can be stated as reliable. From the multiple linear regression analysis method, we get the function equation $Y = 0.943 + 0.502X_1 + 0.035X_2 + 0.096X_3 + 0.098X_4 + 0.194X_5$. From the calculation of the coefficient of determination (R^2) of 0.661 or 66.1%, the value of the coefficient of determination shows the large contribution of the independent variable (motivation) to the dependent variable (employee performance), while the remaining 33.9% is explained by other factors. Based on the partial test (T test) it is known that the motivation variable (X) obtained the largest t_{count} value of 4.575 while the t_{table} value is 1.69913, it can be seen that $t_{count} > t_{table}$ or $4.575 > 1.69913$ this is also evidenced by a significant value of 0.000 so it can be concluded that the motivational variable (X) has a significant effect on employee performance (Y) at the Paser District Office, Tanah Grogot, Paser District.

Keywords: Human Resource Management, Motivation, and Performance

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi (kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Grogot Kabupaten Paser. Dan variabel manakah diantara variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Dari hasil uji validitas maka dapat diketahui bahwa setiap butir soal 1 s/d 16 bahwa r_{hitung} valid, dengan r_{tabel} sebesar 0,3338 $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka setiap butir soal tersebut valid. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas Cronbach alpha yaitu sebesar 0,847 $> 0,6$, jadi dapat di nyatakan seluruh item pernyataan reliabel. Dari metode analisis regresi linear berganda didapat persamaan fungsi $Y = 0,943 + 0,502X_1 + 0,035X_2 + 0,096X_3 + 0,098X_4 + 0,194X_5$. Dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,661 atau 66,1% nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya sebesar 33,9% di jelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji T) diketahui bahwa variabel motivasi (X) diperoleh nilai t_{hitung} terbesar 4,575 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,69913, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,575 > 1,69913$ hal ini juga dibuktikan oleh nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Paser Tanah Grogot Kabupaten Paser.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam pembentukan suatu kinerja pegawai yang baik dan profesional. Tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya seperti mesin, material, modal dan sebagainya tidak akan berarti bagi kemajuan instansi. Beragam faktor seperti kondisi perekonomian, kemajuan teknologi dan tuntutan akan perlunya pegawai yang terlatih secara memadai menyebabkan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan kompleks.

Keadaan di mana pegawainya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat berhasil tujuan yang diinginkan organisasi atau instansi adalah hal mendasarkan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam hal, ada saat di mana pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, akan tetapi ada juga pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Keberadaan motivasi dalam diri manusia sangat fluktuatif tergantung banyak hal, bisa karena pengaruh dari luar bisa juga dari dalam diri manusia itu sendiri. Pengaruh dari luar maksudnya bahwa munculnya motivasi karena dipengaruhi hal-hal yang datang dari luar diri seseorang. Seperti karena lingkungan, karena atasan, karena orang lain, karena perubahan situasi atau karena tekanan. Sedangkan motivasi yang muncul dari dalam diri adalah dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri. Proses munculnya motivasi dari dalam diri relatif lambat jika dibanding motivasi dari luar.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasilah pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat bekerja dengan baik, terlebih bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki ruang lingkup luas dalam suatu daerah.

Setiap instansi berusaha agar sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan instansi tersebut dapat memberikan prestasi kerja yang diwujudkan dalam bentuk kinerja yang baik dan produktifitas kerja setinggi mungkin.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yang baik dan produktifitas kerja, baik langsung maupun tidak langsung diantaranya adalah latar belakang pendidikan, keterampilan disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana dan prasarana, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Kantor Kelurahan Tanah Grogot memiliki tujuan yang ingin dicapai terutama dalam memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat, tentunya peran pegawai itu sendiri sangat penting dan dibutuhkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang telah diberikan tanggung jawab dan wewenang dalam mengkoordinasikan kegiatan pelayanan kepada masyarakat demi tercapainya pegawai yang profesional dan mampu memberikan pelayanan berkualitas efektif, efisien, aman, nyaman dan manusiawi dengan pegawai yang sejahtera di kantor kelurahan Tanah Grogot, para pegawai tentunya membutuhkan dukungan motivasi

kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kebutuhan fisiologis pegawai belum terpenuhi dengan baik dapat dilihat dari ketidaktepatan waktu seperti keterlambatan pengurusan uang gaji pada bendahara. Sehingga membuat pegawai bermalas-malasan untuk bekerja.

Kebutuhan rasa aman ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipuaskan, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan, itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan serta merasa terjamin. Seperti rasa aman mengenai adanya kartu tanda berobat atau seperti kartu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) yang sewaktu-waktu dapat digunakan apabila sedang sakit dan keluarga pegawai pun dapat menggunakannya apabila sedang sakit dan pegawai pun merasa kesehatannya terjamin dengan adanya kartu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) tersebut. Namun yang terjadi di instansi tersebut belum menerapkan sistem seperti itu untuk para pegawainya.

Kebutuhan sosial terutama pada pegawai seperti kurangnya interaksi antara sesama pegawai dengan beda bidang kerja, karena tidak adanya komunikasi yang baik maka menyebabkan perbedaan pendapat dan kesalahpahaman sehingga membuat perbedabatan antar pegawai dan lingkungan sosial yang kurang kondusif tetapi itu tidak menjadi masalah, karena dengan adanya perbedaan pendapat maka para pegawai bisa dijadikan satu dan digabungkan.

Tidak ada penghargaan khusus untuk para pegawai dikantor kelurahan tanah grogot ini. Karena semua pegawainya diperlakukan dengan sama rata, jadi kemungkinan itu bisa menjadi alasan tidak adanya penghargaan. Kebutuhan aktualisasi diri pegawai belum terpenuhi karena pegawai belum mendapatkan kesempatan untuk memaksimalkan kemampuannya. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan tugas- tugasnya.

2. Tinjauan Teoritis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota didalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Menurut Hasibuan (2012:244) "Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan potensi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya."

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Sepintar apapun seorang pemimpin mengolah suatu program ataupun kegiatan, tetapi jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang kompeten maka akan

sangat susah untuk mendapatkan hal yang ingin di capai, tetapi jika manusia itu kompeten maka hal yang diinginkan bisa tercapai dengan mudah.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia akan memudahkan dalam usaha dalam pencapaian tujuan organisasi.

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan 2012:141)

Menurut Robbins (2009:222) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.”

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017:322) “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.”

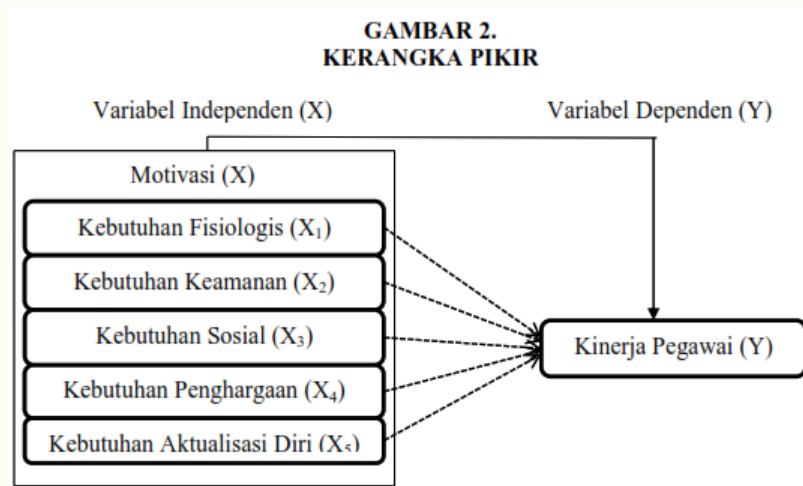
Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang ada dalam motivasi unsur membangkitkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

C. Kinerja

Kinerja pada dasarnya membicarakan tentang hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan penilaiannya dapat secara kualitatif maupun kuantitatif terhadap standar yang telah diberikan atasan demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wesson dalam Wibowo (2017:2) “Mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.”

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak hanya berhubungan dengan materil. Namun juga moril karena dengan kualitas yang baik diimbangi dengan kuantitas yang baik pula tentunya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.



3. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kelurahan Tanah Grogot Kabupaten Paser yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil sebanyak 12 orang dan pegawai Honor 23 orang. Penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dan jumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Kelurahan Tanah Grogot berjumlah 35 orang pegawai yang akan seluruhnya diambil sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2012:119) "Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tapi kurang proporsional." Dalam teknik disproportionate stratified random sampling untuk strata yang proporsinya sedikit maka seluruh anggotanya bisa dijadikan sebagai sampel dan untuk strata yang proporsinya banyak bisa kita ambil sebagiannya saja sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan metode analisis menyampaikan tentang uraian prosedur atau pendekatan, termasuk penentuan parameter atau variabel, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan serta analisis data. Uraian dapat pula mencantumkan rumusan matematis atau formula tertentu sehingga hasil numeriknya dapat divalidasi. Untuk rumus atau formula dan bahan yang telah baku maka tidak perlu dijelaskan ulang, cukup mencantumkan sumber acuannya, kecuali jika dimodifikasi. Penjelasan metode disampaikan secara terperinci sehingga metode penelitian yang digunakan dapat diulang oleh peneliti lainnya.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dapat disimpulkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring) untuk digunakan dalam penelitian ini yang menyangkut variabel-variabel Motivasi (X) objek penelitian meliputi kebutuhan fisiologis (X₁), kebutuhan keamanan (X₂), kebutuhan sosial (X₃), kebutuhan penghargaan (X₄), kebutuhan aktualisasi diri (X₅), dan kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan tanah grogot kabupaten paser. maka penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2010:277)

Di mana:

Y : subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berikut ini akan disajikan hasil dari perhitungan uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

TABEL 22 HASIL UJI VALIDITAS			
Soal	r hitung	r table	Keterangan
Soal 1	0,520	0,3338	Valid
Soal 2	0,590	0,3338	Valid
Soal 3	0,629	0,3338	Valid
Soal 4	0,665	0,3338	Valid
Soal 5	0,565	0,3338	Valid
Soal 6	0,376	0,3338	Valid
Soal 7	0,490	0,3338	Valid
Soal 8	0,663	0,3338	Valid
Soal 9	0,407	0,3338	Valid
Soal 10	0,524	0,3338	Valid
Soal 11	0,701	0,3338	Valid
Soal 12	0,572	0,3338	Valid
Soal 13	0,624	0,3338	Valid
Soal 14	0,551	0,3338	Valid
Soal 15	0,496	0,3338	Valid
Soal 16	0,572	0,3338	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 2020

Dari analisa dapat dilihat bahwa dari jumlah soal sebanyak 16 butir semuanya memiliki nilai yang lebih dari 0,3338 yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal adalah valid.

B. Uji Reabilitas

Untuk selanjutnya adalah menguji kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas, hal ini dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi dari masing-masing pernyataan.

TABEL 23
RELIABILITY STATISTICS

Cronbach's Alpha	N of Items
0,847	16

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 22 dan 23 di atas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,847 yang berarti butir kuesioner tersebut dikatakan reliabel (layak) karena cronbach's alpha > 0,6.

C. Analisis Linear Berganda

Tabel 24
Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	,943	,427
X1	,502	,110
X2	,035	,085
X3	,096	,140
X4	,098	,078
X5	,194	,048

Berdasarkan hasil estimasi di atas, dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$Y = 0,943 + 0,502X_1 + 0,035X_2 + 0,096X_3 + 0,098X_4 + 0,194X_5$, yang berarti bahwa :

- Nilai 0,943 adalah konstanta, artinya jika X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 adalah sama dengan 0, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 0,943.
- Nilai 0,502 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan fisiologis (X_1). Yang berarti jika nilai X_1 naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,502 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.
- Nilai 0,035 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan rasa aman (X_2). Yang berarti jika nilai X_2 naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,035 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.
- Nilai 0,096 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan sosial (X_3). Yang berarti jika nilai X_3 naik satu satuan, maka kinerja pegawai

(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,096 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.

- Nilai 0,098 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan penghargaan (X4). Yang berarti jika nilai X4 naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,098 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.
- Nilai 0,194 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5). Yang berarti jika nilai X5 naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,194 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.

D. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R^2)

TABEL 25
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,661	,18922

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 2020

Dari tabel 25 tersebut di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,843 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan Rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai berada pada tingkatan 0,80-1,000.

Di mana buku Sugiyono dalam Priyatno (2010:65), dapat diketahui bahwa pada tingkatan atau level tersebut maka hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X (kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan) dengan variabel Y (kinerja pegawai) adalah sangat kuat.

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 25 di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,661 atau sebesar 66,1% variabel yang diteliti telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

Adapun sisanya sebesar (100%-71,1%) 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena sesungguhnya masih banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara bersamaan hasil pengujian F sebagai berikut:

Tabel 26
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,549	5	,510	14,240	,000 ^b
Residual	1,038	29	,036		
Total	3,587	34			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 25 dapat dilihat hasil uji F atau Fhitung adalah sebesar 14,420. Dengan memperhitungkan $df=n-k-1$, maka diperoleh $df=35-5-1$ hasilnya adalah 29 berarti Ftabel pada df (5) diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,240 > 2,55$ dan signifikan $F=0,000 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Uji T (Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), adapun hasilnya adalah:

Tabel 27
Uji T

	Perbandingan		Sig.	Keterangan
	t hitung	t tabel		
Fisiologis (X1)	4,575	1,69913	0,000	Signifikan
Rasa Aman (X2)	0,417	1,69913	0,680	Tidak Signifikan
Sosial (X3)	0,688	1,69913	0,497	Tidak Signifikan
Penghargaan (X4)	1,264	1,69913	0,216	Tidak Signifikan
Aktualisasi Diri (X5)	4,024	1,69913	0,000	signifikan

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS 2020

- Untuk kebutuhan fisiologis (X1) diperoleh thitung sebesar 4,575 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,69913 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $4,575 > 1,69913$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang berarti variabel kebutuhan fisiologis (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Untuk kebutuhan rasa aman (X2) diperoleh thitung sebesar 0,417 dengan tingkat signifikan sebesar 0,680 dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,69913 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $0,417 < 1,69913$ atau H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai signifikan $0,680 > 0,005$ yang berarti variabel kebutuhan rasa aman (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Untuk kebutuhan sosial (X3) diperoleh thitung sebesar 0,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,497 dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,69913 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $0,688 > 1,69913$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,497 < 0,005$ yang berarti variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Untuk kebutuhan penghargaan (X4) diperoleh thitung sebesar 1,264 dengan tingkat signifikan sebesar 0,216, dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,69913 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $1,264 < 1,69913$ atau H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai signifikan $0,216 > 0,005$ yang berarti variabel kebutuhan penghargaan (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Untuk kebutuhan aktualisasi diri (X5) diperoleh thitung sebesar 4,024 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,69913 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ atau $4,024 > 1,69913$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang berarti variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil analisis di atas variabel yang dominan adalah kebutuhan fisiologis (X1) yang dibuktikan dengan nilai thitung tertinggi yaitu 4,575. Maka hipotesis kedua diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil persamaan regresi linear berganda yaitu : $Y = 0,943 + 0,502X_1 + 0,035X_2 + 0,096X_3 + 0,098X_4 + 0,194X_5$, yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai.
- Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,843 yang berarti hubungan antara variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat karena berada pada level 0,80-1,000.

- Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,661 yang berarti variabel yang diteliti sudah memberikan kontribusi sebesar 66,1% terhadap variabel kinerja pegawai, sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,240 > 2,55$ yang berarti bahwa variabel motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja pegawai.

Setelah menarik kesimpulan, maka penilaian mencoba memberi saran kepada pimpinan demi semakin meningkatnya kinerja pegawai di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

- Sebaiknya setiap pegawai diusahakan agar kebutuhan fisiologisnya dapat terpenuhi, sehingga mereka semakin giat untuk bekerja.
- Diharapkan sebagai pemimpin untuk bisa selalu membuat pegawai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- Sebaiknya setiap pegawai diusahakan untuk memiliki pergaulan sosial yang baik dan dekat dengan pegawai yang lain dan dengan pimpinan atau atasan pun seperti itu.
- Sebaiknya setiap pegawai yang telah bekerja dengan baik dan hasil kerja yang baik diberikan penghargaan meskipun hanya berupa pujian ataupun sebuah sertifikat.
- Diharapkan aktualisasi diri pegawai juga semakin dikembangkan sehingga mereka atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Keempat Belas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta . PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hamali, Yusuf Arif. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service).

- Hery, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit Gaya Media.
- Idhamsyah. 2013. Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Sopang. Skripsi. Stie Widya Praja Tanah Grogot.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto dan Emron Edison .2018. Manajemen dan Riset. Cetakan Kesatu. Bandung. Alfabeta
- Priyatno, duwi. 2010. Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Media Kom. Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Cetakan keenam Belas. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung. Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sumardjo, Mahendro dan Priansa, Doni Juni. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Susanto, 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Sopang. Skripsi. Stie Widya Praja Tanah Grogot.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. Cetakan Kedua Belas. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.