

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN PASER

Farida Islamiah¹, Harmayanto², Muhammad Nisfar Aminullah³

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

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

³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: nisfar 1922@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of Maslow's theory of motivation (physiological needs, security needs, social needs, appreciation needs and self-actualisation needs) on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Paser Regency. Paser Regency. The sample in this study were civil servants totalling 32 people. totalling 32 people. The data collection tool is a questionnaire. The data collected then analysed using multiple linear regression. The results The results showed that physiological needs, social needs and self self-actualisation needs have a significant effect on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Paser Regency. While the need for security needs and appreciation needs have no significant effect on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office in Paser Regency. Translated with DeepL.com (free version)

Keywords: Employee performance and Motivation.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Bagaimanapun hebatnya seorang pemimpin dalam membuat suatu program atau kegiatan, tetapi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki keahlian atau kompeten maka akan sangat susah untuk mencapai suatu tujuan (Firdaus, 2018). Menurut Hamali (2018), Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mempunyai pengaruh besar akan kesuksesan pencapaian tujuan suatu instansi. Dengan manajemen yang baik maka pegawai akan bekerja sesuai prosedur yang ada dan dapat menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Menurut Hasibuan (2018:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Dalam mencapai sebuah organisasi secara maksimal dibutuhkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Kinerja pegawai bisa dikatakan berhasil apabila sebuah perusahaan tempat kerjanya berkembang (Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022). Kinerja pegawai

menjadi perhatian penting bagi pimpinan organisasi, karena kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi (Anjani, 2019). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prasetyo, Riadi, Rinawati, & Resawati, 2021).

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. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan juga tidak kalah penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan (Sari, Zamzam, & Syamsudin, 2020). Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas (Sutanjar & Saryono, 2019).

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata merupakan dinas yang bertempat di komplek perkantoran Jalan Kusuma Bangsa Km. 5 Gedung B Lantai 1 Kavling 1 Tana Paser, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam menaungi bidang pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Mulai dari bidang pemuda yang mana mewadahi para pemuda dan pemudi kabupaten paser yang memiliki bakat atau prestasi yang dapat dikembangkan melalui ajang pemilihan paskibraka, duta pemuda, pemuda pelopor, duta Pancasila, pemuda anti narkoba, dan pemuda yang berwirausaha. Dari bidang olahraga mewadahi atlet yang berprestasi. Sedangkan, dari bidang pariwisata mewadahi pemuda dan pemudi kabupaten paser melalui ajang pemilihan duta wisata, putri pariwisata serta ekonomi kreatif dan pengembangan destinasi pariwisata.

Dengan adanya beberapa tugas yang harus dijalankan, maka sangat penting untuk menumbuhkan motivasi yang tinggi bagi pegawai yang ada di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata karena dengan adanya motivasi yang tinggi dapat memberikan hasil kinerja pegawai yang optimal sehingga apa yang telah menjadi tujuan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Kendala yang dihadapi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Paser antara lain tidak semua pegawai merasa cukup dengan gaji dan tunjangan yang diterima karena kebutuhan setiap masing-masing pegawai pasti berbeda dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan jaminan yang ada belum tentu membuat pegawai merasa aman karena tidak ada yang bisa menjamin ketika pegawai berangkat dari rumah ke kantor dengan keadaan selamat, kurangnya interaksi untuk menjalin hubungan yang lebih erat diantara sesama pegawai, belum ada penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada pegawai ketika mereka mampu mencapai keberhasilan yang telah menjadi tujuan dari suatu instansi tersebut, serta ketidaktahuan akan potensi diri sendiri, selalu merasa ragu dan takut untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki sehingga potensi tersebut terpendam.

Mengingat akan pentingnya pemahaman tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, maka dengan ini peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser.

2. TINJAUAN TEORITIS

Menurut Uno (2019:1) “Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan Menurut Hamali (2018:131) “Motivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.”

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Sari et al., 2020).

Motivasi dapat meningkatkan emosional pegawai, dampaknya dapat melahirkan sikap optimis, pantang menyerah, dan berpikir positif. Tentu, sikap-sikap tersebut sangat dibutuhkan dalam proses kerja, terlebih jika tujuan yang ditetapkan sangat besar dan kompleks, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi (Wahyudi, 2019). Motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari (Rivaldo & Ratnasari, 2008). Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Menurut Hasibuan (2018:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2020:195) hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*) Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Menurut Hidayat (2021) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas, maupun kuantitas. Hasil yang bagus akan didapatkan jika faktor-faktor yang mempengaruhinya baik juga.

Menurut Sembiring (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suntoro dalam Subekhi dan Jauhar (2012:194) "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Menurut Robbins dalam Silaen Et.al (2021:6) ada 5 (lima) indikator mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. Efektifitas Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Menurut Kasmir (2016) asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan sebagai berikut:

1. Secara Objektif Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilaian dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal diluar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara: a. Realistik, b. Terukur, c. Menantang, d. Berdasarkan skala prioritas,
2. Secara Adil Adil merupakan salah satu aset yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan

diantara karyawan. Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan: a. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki. b. Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi. c. Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada. d. Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

3. Secara Transparan Disamping objektif yang adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah faktor transparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Namun terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alasan dasar penilaian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal: a. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai. b. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan. c. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

3. METODE

Populasi pada penelitian ini mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser yang berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel. Jenis data kuantitatif berupa jawaban responden yang mengisi kuesioner yang diangkakan. Kuesioner terdiri dari 20 pernyataan dengan menggunakan skala likert skor 1-5 (Sangat tidak setuju – sangat setuju). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan dibantu aplikasi SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	22	68,75
Perempuan	10	31,25

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
34-41	9	28,13
42-49	11	34,37
50-57	12	37,5

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kualifikasi Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SLTA	10	31,25
Strata I/ sederajat	17	51,13
Strata II	5	15,62

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,920	Valid
Pernyataan 2	0,626	Valid
Pernyataan 3	0,743	Valid
Pernyataan 4	0,619	Valid
Pernyataan 5	0,637	Valid
Pernyataan 6	0,582	Valid
Pernyataan 7	0,535	Valid
Pernyataan 8	0,841	Valid
Pernyataan 9	0,920	Valid
Pernyataan 10	0,637	Valid
Pernyataan 11	0,671	Valid
Pernyataan 12	0,824	Valid
Pernyataan 13	0,514	Valid
Pernyataan 14	0,523	Valid
Pernyataan 15	0,652	Valid
Pernyataan 16	0,841	Valid
Pernyataan 17	0,560	Valid
Pernyataan 18	0,867	Valid
Pernyataan 19	0,775	Valid
Pernyataan 20	0,682	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah), 2024.

Berdasarkan tabel 4 mengenai uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena setiap soal memiliki nilai r hitung > r tabel (0,349).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha
20	0,938

Sumber: Output SPSS (diolah), 2024.

Berdasarkan tabel 5 mengenai uji reliabilitas yang ditunjukkan dengan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938 yang nilainya lebih besar dari 0,6 ($0,938 > 0,6$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada kuesioner adalah reliabilitas.

C. Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Pernyataan	Koefisien	t hitung	P-Value
Konstanta	0,311		
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,170	2,329	0,028
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,104	1,146	0,262
Kebutuhan Sosial (X3)	0,787	5,212	0,000
Kebutuhan Penghargaan (X4)	0,105	1,146	0,264
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,223	2,587	0,016
R	0,946		

R ²	0,894
F hitung	43,958
P-Value (F)	0,000
n	32

Sumber: Output SPSS (diolah), 2024.

Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 6, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,311 + 0,170X_1 + 0,104X_2 + 0,787X_3 + 0,105X_4 + 0,223X_5$$

Konstanta sebesar 0,311, artinya jika Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,311.

Koefisien X1 sebesar 0,170 artinya setiap peningkatan Kebutuhan Fisiologis (X1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,170 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap.

Koefisien X2 sebesar 0,104 artinya setiap peningkatan Kebutuhan Rasa Aman (X2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,104 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap.

Koefisien X3 sebesar 0,787 artinya setiap peningkatan Kebutuhan Sosial (X3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,787 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap.

Koefisien X4 sebesar 0,105 artinya setiap peningkatan Kebutuhan Penghargaan (X4) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,105 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap.

Koefisien X5 sebesar 0,223 artinya setiap peningkatan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,223 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Pegawai (Y).

Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) memberikan sumbangan atau kontribusi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata sebesar 89,4%. Sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Simultan

Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai

Untuk Kebutuhan Fisiologis diperoleh t hitung sebesar 2,329 dengan p-value sebesar 0,028 dan jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,329 > 2,056$ yang berarti bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita (2022) dan Athari, Firdaus, & Ismail (2023) yang menyebutkan bahwa kebutuhan fisiologis termasuk upah adalah kebutuhan yang mendasar bagi karyawan yang dapat memacu untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman terhadap Kinerja Pegawai

Untuk Kebutuhan Rasa Aman diperoleh t hitung sebesar 1,146 dengan p-value sebesar 0,262 dan jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,146 < 2,056$ yang berarti bahwa variabel Kebutuhan Rasa Aman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Darmawan, Anandy, Hamzah, Ismail, & Shalahuddin (2021). Kebutuhan rasa aman tidak dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailiana & Hayati (2022) yang menyebutkan bahwa jika kebutuhan rasa aman terpenuhi maka pegawai akan bebas dari rasa khawatir sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif.

Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Untuk Kebutuhan Sosial diperoleh t hitung sebesar 5,212 dengan p-value sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,212 > 2,056$ yang berarti bahwa variabel Kebutuhan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Novita (2022), Darmawan, Anandy, Hamzah, Ismail, & Shalahuddin (2021) dan Mailiana & Hayati (2022). Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan sosial. Adanya rasa memiliki dan dimiliki dalam diri seorang pegawai serta interaksi dengan rekan kerja lain dapat memicu semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk Kebutuhan Penghargaan diperoleh t hitung sebesar 1,146 dengan p-value sebesar 0,262 dan jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,146 < 2,056$ yang berarti bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Athari, dkk yang menyebutkan bahwa kebutuhan penghargaan tidak

memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Novita (2022), Darmawan, Anandy, Hamzah, Ismail, & Shalahuddin (2021) dan Mailiana & Hayati (2022) menyimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keinginan pegawai untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, dan penghargaan inilah yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Untuk Kebutuhan Aktualisasi Diri diperoleh t hitung sebesar 2,587 dengan p -value sebesar 0,016 dan jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056 maka t hitung $>$ t tabel atau $2,587 > 2,056$ yang berarti bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Athari, Firdaus, & Ismail (2023), Novita (2022) dan Mailiana & Hayati (2022). Instansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan instansi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

5. Kesimpulan

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser. Motivasi menurut Teori Maslow terdiri dari lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara kelima kebutuhan tersebut yang berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Paser yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Untuk optimalisasi kinerja pegawai perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan melibatkan faktor-faktor lain seperti disiplin, lingkungan kerja, etos kerja dan lain-lain. Selain itu, teknik analisis dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel intervening atau variabel moderating.

References

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Athari, G., Firdaus, A. A., & Ismail. (2023). Paser Institute PERFORMANCE AT TANAH GROGOT KELURAHAN OFFICE ,. *Paser Institute*, 1(1), 48–59.
- Darmawan, D., Anandy, A. I., Hamzah, A., Ismail, & Shalahuddin. (2021). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 42–51.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mailiana, M., & Hayati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harmoni Mitra Utama Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 49–68. <https://doi.org/10.53651/jdeb.v15i1.364>
- Novita, L. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 128–142. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.435>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2008). Formal modeling and quantitative evaluation for information system survivability based on PEPA. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 15(2), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10–23. Diambil dari <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). Kinerja Karyawan. In U. Taufik (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). Diambil dari <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>.
- Sunyoto, D. (2020). *DASAR- DASAR MANAJEMEN PEMASARAN (ketiga)*. CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di

Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. Diambil dari

<https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>.

Uno, Hamzah, D. (2019). Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>