



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN DAERAH KABUPATEN PASER

Dedy Darmawan^a, Istiana Agustika Anandy^b, Amir Hamzah^c, Ismail^d, Shalahuddin^{e*}

^{a, b, c, d} Jurusan Manajemen, STIE Widya Praja Tanah Grogot

^{e*} Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, sha@borneo.ac.id, Universitas Borneo Tarakan

ABSTRACT

The study uses a quantitative data analysis approach used with SPSS. The sample in the study was 36 people. The purpose of this study is 1). To analyze the influence of motivation consisting of physiologic needs, security needs, social needs, reward needs, and self-actualization needs have simultaneous and partial influences on Employee Performance 2). To analyze the motivation variables studied, which are between physiologic needs, security needs, social needs, reward needs, and the dominant self-actualization needs for Employee Performance. The results showed that: 1). Simultaneously and partially a strong relationship between motivational variables consisting of physiologic needs, security needs, social needs, reward needs, and self-actualization needs with the performance of Civil Servants in the Archivist Office and Paser District Library. 2). Partial test results showed that social needs exerted a dominant influence, evidenced by a calculated value of 2,414 greater than other variables.

Keywords: Management, Motivation, Performance, SPSS

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis data yang digunakan dengan SPSS. Sampel dalam penelitian sebanyak 36 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk menganalisis pengaruh motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai 2). Untuk menganalisis variabel motivasi yang diteliti, manakah diantara kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang dominan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara simultan maupun parsial hubungan yang kuat antara variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. 2). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kebutuhan sosial memberikan pengaruh yang dominan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,414 lebih besar dibandingkan dari variabel lainnya

Kata Kunci: Kinerja, Manajemen, Motivasi, SPSS

1. PENDAHULUAN

Sebuah instansi pemerintah wajib didukung oleh sumber daya manusia yaitu pegawai yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebab sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan tugas ataupun aktivitas didalam instansi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia haruslah mempunyai semangat kerja, ide yang sehat, kemampuan yang mencukupi, pengetahuan yang luas, serta ilmu pengetahuan. Sehingga instansi butuh

adanya motivasi terhadap pegawai-pegawai supaya bisa meningkatkan kinerja yang maksimal.

Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah memberikan motivasi ataupun dorongan untuk semangat bekerja supaya bisa menolong menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai, tanpa adanya pemberian motivasi dari pemimpin hingga tujuan yang sudah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan, tenaga dan kemampuan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan dalam bentuk usaha. Sebab dengan motivasi pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik terlebih bagi pegawai negeri sipil yang memiliki ruang lingkup dalam suatu daerah.

Menurut Abraham Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hierarki yaitu: 1). Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*), 2). Kebutuhan Keamanan (*safety need*), 3). Kebutuhan Sosial (*Social*), 4). Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), 5). Kebutuhan Aktualisasikan diri (*Self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan karyanya melalui on the job training.

Dari segi kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang berhubungan dengan fisik, seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan istirahat, kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup dengan baik. Dimana kebutuhan pegawai menyediakan kebutuhan mereka sendiri seperti makanan dan minuman sehingga kemakmuran para pegawai tidak merata. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari segi kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan perlindungan dari jenis ancaman fisik atau kehilangan, bencana, cemas serta merasa terjamin. Dimana kebutuhan tersebut telah terpenuhi jaminan pensiunan dan kartu tanda berobat seperti kartu BPJS yang sewaktu-waktu diperlukan pegawai ketika sedang sakit dan jaminan pensiun digunakan ketika masa akhir pekerjaannya selesai. Dari segi kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan untuk mencintai dan cintai dan kebutuhan untuk mengembangkan persahabatan, dimana sikap pegawai tersebut tidak terjalin harmonis. Dimana kebutuhan tersebut masih kurangnya interaksi komunikasi antara pimpinan dan bawahannya. Dari segi kebutuhan penghargaan, kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Dimana kebutuhan tersebut tidak semua pegawai mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaan yang baik dari pimpinannya. Tentu saja hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai. Dari segi kebutuhan aktualisasi diri, merupakan tingkat kebutuhan seseorang untuk mencapai secara tinggi dalam pengembangan dirinya. Dimana kebutuhan tersebut pegawai masih belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan diri yang memiliki ide-ide

bermanfaat yang bisa membuat instansi pemerintah lebih baik lagi.

Motivasi sangat dibutuhkan dalam suatu instansi sebab adanya motivasi maka secara keseluruhan akan membuat kinerja pegawai jadi lebih baik serta maksimal, kinerja pegawai yang meningkat hendak ikut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi kerja tempat pegawai yang bersangkutan kerja. Kinerja pegawai sangatlah butuh, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:84) "Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja." Hal ini tentu saja mempengaruhi kepada kinerja pegawai yang apabila dibiarkan terus terjadi, hingga dapat menyebabkan kinerja menurun sehingga tujuan yang ditetapkan sebelumnya tidak akan tercapai tepat waktu. Dengan demikian, diperlukan kerangka kerja yang tepat dalam konteks kerja beserta implikasinya dalam manajemen sumber daya manusia mengingat fungsinya adalah fungsi yang paling dekat berhubungan dengan motivasi kerja sehingga pihak manajemen dapat mengoptimalkan aspek positif dalam usaha mendorong kinerja instansi dan mengurangi aspek negatifnya agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, serta berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi juga dapat dikatakan suatu rangkaian pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2019:95) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Menurut Hutabarat dalam Sisca et.al (2020:8) "Motivasi kerja merupakan gabungan dari beberapa nilai dan sikap yang dapat mendorong dan merangsang seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya." Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan

bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Menurut Maslow dalam Sunyoto (2015:195) hierarki kebutuhan manusia adalah 1). Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling 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 orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan 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.

Teori Maslow, mengasumsikan bahwa pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, terlebih dahulu memenuhi kebutuhan yang paling dasar, yaitu kebutuhan fisiologis setelah terpenuhi kemudian meningkat ke kebutuhan yang lebih tinggi. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi faktor motivator. Alasan peneliti menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berusaha untuk berhasil mencapai tujuannya. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas kinerja.

Menurut Afandi (2018:24) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1). Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam

kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja. 2). Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme. 3). Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat status posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. 4). Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi. Kinerja merupakan berawal dari proses perencanaan bagaimana merencanakan tujuan yang ingin dicapai, merencanakan kegiatan dan sumber daya yang ada dalam langkah mencapai tujuan.

Menurut Sinambela (2019:1) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tanpa adanya pegawai yang kompetensi, maka instansi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap instansi perlu mengoptimalkan kinerja pegawainya dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif sebuah instansi. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu instansi dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas disebuah instansi. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin

baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

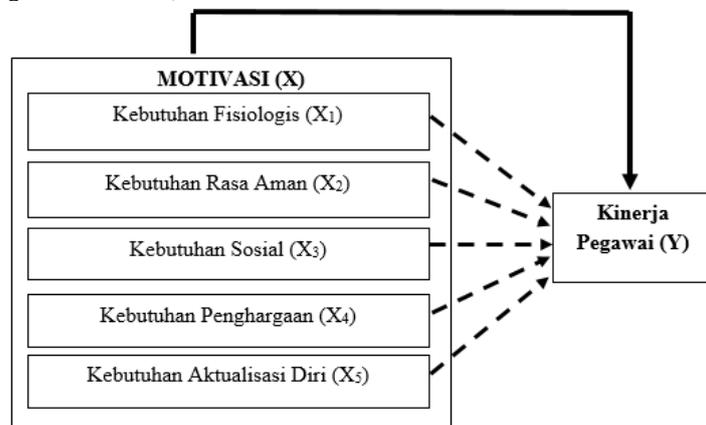
Menurut Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Na (2020:9) Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: 1). Dorongan Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal. 2). Kemampuan Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda 3). Kebutuhan Kebutuhan individu mempengaruhi kinerja seseorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja. 4). Harapan mengenai imbalan Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji. 5). Imbalan internal 6). Eksternal 7). Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Afandi (2020:224) Indikator-indikator kinerja pegawai ialah 1). Kuantitas

hasil kerja, yaitu dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka. 2). Kualitas hasil kerja, yaitu dapat dilihat dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya. 3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut:



Sumber: data yang sudah diolah tahun 2021

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh secara simultan
 - - - - -> : Pengaruh secara parsial

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Bahwa Motivasi yang terdiri dari sub variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser.
- H2: Diduga bahwa sub variabel Kebutuhan Fisiologis berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas

Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut (Umar,1999:36) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini

Dedy Darmawan dkk / Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 1. No. 3 (2021) 42 - 51
 menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis data yang digunakan dengan SPSS.

Menurut Sugiyono (2020:126) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser yang berjumlah 36 orang Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling nonprobability sampling. "Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel." (Sugiyono, 2020:131) Dari beberapa teknik nonprobability sampling yang ada, peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel." Berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser yang berjumlah 36 orang.

Data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh berupa hasil wawancara kepada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. Metode ini yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu wawancara, observasi secara langsung, dan penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan mengenai variabel penelitian. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder

dalam penelitian ini antara lain dari penelitian terdahulu, literatur-literatur, dan media elektronik (internet).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 (lima) jenjang dalam penentuan skor berdasarkan skala likert, sehingga dalam daftar pertanyaan peneliti akan menyediakan 5 (lima) jawaban untuk setiap pertanyaan. Menurut Sugiyono (2020:146) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial." Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Yang menurut linear skala ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, dengan standar bobot penilaian sebagai berikut: SS = Sangat setuju diberikan skor 5, ST = Setuju diberikan skor 4, RG = Ragu-ragu diberikan skor 3, TS = Tidak setuju diberikan skor 2, STS = Sangat tidak setuju diberikan skor 1 (Sugiyono, 2020:147)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan setelah melakukan hasil penelitian yang diperoleh sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 responden Pegawai Negeri Sipil dari informasi dan data yang mendukung dalam melaksanakan penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden, sehingga pada bagian ini memuat data berupa jawaban yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Penyajian data mengenai identitas responden ini didasarkan pada jenis kelamin, usia dan pendidikan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden adalah sebagai berikut

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Responden (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki laki	12	33,33
	Perempuan	24	66,67
	Total	36	100
Usia	31 s.d. 40 Tahun	9	25,00
	41 s.d. 50 Tahun	15	41,67
	> 51 Tahun	12	33,33
	Total	36	100
Pendidikan	SLTA	16	44,44
	Diploma	4	11,11
	S1	10	27,78
	S2	6	16,67
	Total	36	100

Sumber: hasil kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 36 responden. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 33,33% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 66,67%. Jadi dapat dilihat mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 66,67%.

Responden yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 9 orang atau 25,00%, responden yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 15 orang atau 41,67%, responden yang berumur 51 sampai 60 tahun sebanyak 12 orang atau 33,33%.

Jadi dapat dilihat mayoritas responden adalah responden yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 15 orang atau 41,67%.

Responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 16 orang atau 44,44%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 11,11% responden yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 10 orang atau 27,78%, dan responden yang berpendidikan Strata 2 sebanyak 6 orang atau 16,67%. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 16 orang atau 44,44%.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	0,329
Kebutuhan Fisiologis X1	-0,002
Kebutuhan Rasa Aman X2	0,260
Kebutuhan Sosial X3	0,357
Kebutuhan Penghargaan X4	0,307
Kebutuhan Aktualisasi Diri X5	-0,003

Sumber: hasil kuesioner diolah dari output SPSS tahun 2021

Dari hasil analisis data pada tabel 2, maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,329 - 0,002X_1 + 0,260X_2 + 0,357X_3 + 0,307X_4 - 0,003X_5$$

Persamaan regresi linier berganda diatas yang berarti bahwa:

a = Nilai 0,329 adalah konstanta, artinya jika Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Kebutuhan Aktualisasikan Diri (X5) nilainya sama dengan 0, maka nilai Y sebesar 0,329.

b1 = Nilai -0,002X1 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), yang berarti dinaikkan 1 satuan variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,002 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan dan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b2 = Nilai 0,260X2 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2), yang berarti dinaikkan 1 satuan variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b3 = Nilai 0,357X3 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Sosial (X3), yang berarti dinaikkan 1 satuan variabel Kebutuhan Sosial (X3) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b4 = Nilai 0,307X4 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X4), yang berarti dinaikkan 1 satuan variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) maka variabel Kebutuhan Penghargaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b5 = Nilai -0,003X5 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Aktualisasikan Diri (X5), yang berarti dinaikkan 1 satuan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,003 dengan asumsi variabel lain

Dedy Darmawan dkk / Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 1. No. 3 (2021) 42 - 51
tetap atau konstan dan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang terdiri Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh positif dan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser.

Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Analisis koefisien korelasi ganda digunakan untuk mengukur kuat atau tidaknya hubungan variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan

fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser, dan nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi pengaruh variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser, Adapun hasil dari analisis yang telah dilakukan pada tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3. Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,829	0,635

Sumber: hasil kuesioner diolah dari output SPSS tahun 2021

Analisis Koefisien Korelasi Ganda (R)

Berdasarkan pada tabel 15, untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, (model summary) yang digunakan adalah nilai R (koefisien korelasi) dan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,829; artinya korelasi sangat kuat antara Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser sehingga dapat dinyatakan memiliki hubungan sangat kuat karena berada diantara interval koefisien 0,80 - 1,000.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan pada tabel 15, diketahui Adjusted R Square besarnya koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah sebesar 0,635 atau 63,5%, artinya kontribusi variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser sebesar 63,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini sebesar $(100-63,5)\% = 36,5\%$.

Uji F (Simultan)

Berikut ini adalah hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 26, maka didapat nilai F hitung yang digunakan sebagai uji regresi secara menyeluruh pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil analisis uji F

Model	Df	F _{hitung}	Sig.
1 Regression	5	13.191	0.000 ^b
Residual	30		
Total	35		

Sumber: hasil kuesioner diolah dari output SPSS tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4, diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 13,191 dengan p-value 0,000 dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, jika dibandingkan dengan F_{tabel} (0,05; 5; 30) sebesar 2,53. Maka akan diperoleh hasil yaitu F_{hitung} > F_{tabel} (13.191 > 2,53) atau p-value (F_{hitung}) < α (0,000 < 0,05) sehingga

H₀ ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa artinya minimal ada salah satu diantara variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada

Berdasarkan hasil uji secara simultan, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang pertama terbukti yang menyatakan bahwa minimal ada salah satu diantara variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) yang berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kebenaran hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi (X) yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser.

Tabel 5. Hasil analisis uji T

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
X ₁	- 0,677	2,042	0,503	Tidak Signifikan
X ₂	2,031	2,042	0,051	Tidak Signifikan
X ₃	2,414	2,042	0,022	Signifikan
X ₄	2,094	2,042	0,045	Signifikan
X ₅	- 1,123	2,042	0,270	Tidak Signifikan

Sumber: hasil kuesioner diolah dari output SPSS tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 5, adapun hasil sebagai berikut: Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) diperoleh thitung sebesar -0,677 dengan p-value 0,503 dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Jika dibandingkan dengan ttabel (0,025; 30) sebesar 2,042. Maka thitung(X1) < ttabel (0,677 < 2,042) atau p-value(X1) > α (0,503 > 0,05) sehingga H0 gagal ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) diperoleh thitung sebesar 2,031 dengan p-value 0,051 dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Jika dibandingkan dengan ttabel (0,025; 30) sebesar 2,042. Maka thitung(X2) < ttabel (2,031 < 2,042) atau p-value(X2) > α (0,051 > 0,05) sehingga H0 gagal ditolak. Jadi, dapat disimpulkan variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Kebutuhan Sosial (X3) diperoleh thitung sebesar 2,414 dengan p-value 0,022 dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Jika dibandingkan dengan ttabel (0,025; 30) sebesar 2,042. Maka thitung(X3) > ttabel (2,414 > 2,042) atau p-value(X3) > α (0,022 < 0,05) sehingga H0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan variabel Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) diperoleh thitung sebesar 2,094 dengan p-value 0,045 dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Jika dibandingkan dengan ttabel (0,025; 30) sebesar 2,042. Maka thitung(X4) 2,094 > ttabel 2,042 atau p-value(X4) > α (0,045 < 0,05) sehingga H0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) diperoleh thitung sebesar -1,123 dengan p-value 0,270 dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Jika dibandingkan dengan ttabel (0,025; 30) sebesar 2,042. Maka thitung(X5) < ttabel (1,123 < 2,042) atau p-value(X5) > α (0,270 > 0,05) sehingga H0 gagal ditolak. Jadi, dapat disimpulkan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian terbukti yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri tidak pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa hasil nilai thitung yang diperoleh variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah adalah variabel Kebutuhan Sosial (X3) yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar

2,414 karena memiliki nilai thitung tertinggi dibandingkan thitung variabel lainnya. Sehingga pada kedua hipotesis yaitu kebutuhan fisiologis tidak terbukti benar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uji validitas maka dapat diketahui nilai r hitung dari butir pernyataan dalam kuesioner sebanyak 16 memiliki nilai r hitung > rtabel yang berarti semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid (layak). Dari hasil uji reabilitas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar $0,836 > 0,6$ yang berarti pernyataan kuesioner tersebut dikatakan reliabel (baik). Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan fungsi sebagai berikut: $Y = 0,329 - 0,002X_1 + 0,260X_2 + 0,357X_3 + 0,307X_4 - 0,003X_5$. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut yang berarti bahwa masing-masing dari variabel Motivasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan negatif untuk memprediksi nilai yang mengalami kenaikan atau penurunan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser.

Dari hasil korelasi berganda (R) sebesar 0,829 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi (X) yaitu Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. Dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,635 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Dari hasil uji F yang dilakukan, pada variabel motivasi (X) yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. Hal ini terbukti dari hasil nilai Fhitung > Ftabel ($13,191 > 2,53$) atau p-value $0,000 < 0,05$ yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Pada variabel Motivasi (X) yang terdiri dari kelima variabel yang diteliti, terdapat pada

Kebutuhan Sosial (X3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai uji thitung tertinggi sebesar 2,414 dengan p-value 0,022, dimana nilai thitung > ttabel atau $2,414 > 2,042$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)**. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat NA. 2020. **Manajemen Kinerja** (Online). Surabaya: Airlangga University Press. (<https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=teori%20manajemen%202020&lr&pg=PP1#v=onepage&q=teori%20manajemen%202020&f=false>, diakses 10 Maret 2021, 22:00)
- Hamali, Ari Yusuf. 2016. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Hartono, Tommy dan Mauli Siagian. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi** (Online). Jilid 7 No. 1 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/30263/29251>, diakses 6 April 2021, 15:30)
- Hasibuan. 2019. **Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- HMY, Siti Buklis. 2017. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Hukum, Bagian Pemerintahan & Humas, dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Paser**. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja Tanah Grogot.
- Kurniawan, Robert. dan Yuniarto, Budi. 2016. **Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R**. Jakarta. Kencana.

Priyatno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS**. Cetakan pertama. Yogyakarta. Mediacom.

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Penambahan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis. 2004.

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 Tahun 2003 Tentang uraian Tugas Jabatan dan Struktural.

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Nomor 22 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Daerah, dan Lembaga teknis daerah. 2008.

Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2016 Tentang Pembentukan Dinas Daerah. 2016.

Rahman, Rizali. 2017. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Paser**. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja Tanah Grogot.

Sinambela, Lijan Poltak. 2020. **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi**. Bandung. CV. Alfabeta.

Sisca, 2020. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Online) Jilid 1, (https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=4APuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=teori+manajemen+2020&ots=dCcHnEEd0s&sig=z2rtOW-KLuKOVsWFRtlvPJ0SXj4&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20manajemen%202020&f=false, di akses 10 Maret 2021, 22:30)

Sugiyono, 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV Alfabeta.

_____. 2020. **Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV Alfabeta.

Ulfa, Maria. 2015. Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia (Online. Jilid 3. Nomor 2(<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/viewFile/1265/1121>, diakses 4 April 2021, 15:35)