

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur**

*Irma Aryani*

### **Abstrak**

*Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap prestasi kerja, serta mengetahui faktor-faktor dari motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.*

**Kata Kunci:** *Motivasi, Prestasi, Pegawai*

### **Pendahuluan**

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang terus meningkat dari tahun ke tahun mengakibatkan semakin sulitnya pengelolaan sumber daya manusia, sehingga jumlah penduduk yang besar tersebut dirasakan merupakan suatu beban yang berat, hal ini juga menekan laju peningkatan standar hidup bangsa Indonesia, kondisi demikian dalam jangka panjang dapat menghambat laju proses pertumbuhan, perkembangan dan perubahan ekonomi bangsa Indonesia dari masa ke masa.

Tantangan yang dihadapi dalam pembangunan sumber daya manusia adalah bagaimana mengubah dan meningkatkan penduduk yang semula merupakan beban, akhirnya menjadi subyek pembangunan. Upaya untuk memahami perilaku/ kualitas manusia didasari ada kaitan yang sangat kompleks dengan faktor-faktor sosial, budaya dan lingkungan yang ada. Tantangan yang dihadapi sekarang dan pada masa depan seiring dengan arus globalisasi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusianya karena keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi mutlak diperlukan sehingga harus dipilih dengan kualifikasi yang ditetapkan.

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada karyawan/pegawai apabila organisasi mengelola pegawai/karyawannya dengan baik maka besar kemungkinannya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lancar dan memuaskan.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama, oleh karena itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan

sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Hal tersebut menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawai/karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun.

Hal tersebut disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan prestasi kerja pegawai juga mengalami penurunan. Prestasi kerja pegawai/karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai/karyawan.

Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja, dengan demikian dapat diketahui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai/karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan.

Kepuasan kerja di dalam diri individu dapat berasal dari dalam diri individu sendiri, namun pengaruh dari lingkungan eksternal (luar diri) berperan dalam membentuk perilaku bertahan atau keluar, berupa sesuatu yang diterima individu dari lingkungan pekerjaannya. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara

pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya.

Dengan demikian suatu organisasi atau unit kerja harus menyadari pentingnya pemberian motivasi sebagai efek dari pada kepuasan kerja sehingga mampu seorang pegawai/karyawan/karyawan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pendekatan lingkungan tersebut, maka upaya peningkatan kualitas manusia yang semestinya dengan cara memperhatikan unsur-unsur yang ada serta memperhatikan kesatuan lingkungan. Upaya yang dilakukan manusia untuk aneka ragam kebutuhan manusia adalah salah satunya menjadi anggota organisasi.

Terry (1986 : 3) menyatakan suatu organisasi dalam mewujudkan impian tersebut diperlukan sumber daya/bahan baku, mesin, metode, pasar dan manusia, jadi sumber daya manusia adalah merupakan salah satu unsur yang penting, dikarenakan tumbuh-kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan proses produksi, maka pengelolaan sumber daya manusia mencakup variabel-variabel sebagai berikut ; (1) Mencari sumber daya manusia, (2) Gaji, (3) Kesejahteraan, (4) Pengembangan, (5) Promosi, dan (6) Diakhiri dengan pemberhentian. Pada masa globalisasi ini semakin dirasakan, dalam menjalankan kegiatan organisasi faktor sumber daya manusia menduduki peranan yang paling penting, walaupun faktor manusia itu sangat penting, namun faktor lainnya seperti uang, mesin, bahan dan metode kerja tetap diperlukan/diperhatikan dalam menunjang pencapaian suatu tujuan organisasi.

Mengingat faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting, maka hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antar karyawan maupun dengan atasan dalam organisasi menjadi pusat perhatian. Siagan (1997:286) menyatakan bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan antar semua karyawan kerja.

Didalam organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada kinerja karyawannya, sehingga menuntut pimpinan harus bisa mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya, apakah motivasi yang selama ini dilakukan oleh Kepala kantor sudah dapat dirasakan oleh bawahan (staf) baik langsung maupun tidak langsung, karena ketidak mengertian bawahan tentang motivasi juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini penting agar pemimpin dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat dengan harapan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan, sehingga peran seorang pimpinan sangat besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi sesuai dengan visi dan misi.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi

diri maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh insentif terhadap Kinerja Pegawai  
Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis fisiologis menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,768 dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
- b. Pengaruh Kebutuhan Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,627 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan keselamatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan keselamatan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
- c. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan terdapat hasil pengujian hipotesis Kebutuhan Sosial menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,345 dengan taraf signifikansi 0,021. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,021 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada ada pengaruh antara variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
- d. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) telah membuktikan hasil pengujian hipotesis kebutuhan akan penghargaan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,210 dengan taraf signifikansi 0,021. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,021 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada ada pengaruh antara variabel Kebutuhan Penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
- e. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil pengujian hipotesis ( $H_5$ ) telah membuktikan hasil pengujian hipotesis aktualisasi diri menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,855 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil

dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.

### **Pembahasan**

Dari model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$ . Dari estimasi didapat persamaan regresi yang ditaksir, yaitu :  $Y = 0,098X_1 + 0,065X_2 + 0,019X_3 + 0,125X_4 + 0,869X_5$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya konstanta dalam persamaan garis regresi adalah 1.296, untuk koefisien  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$  bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil analisa statistik diatas ini berarti bahwa secara bersama-sama yang meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen.

Kenyataan ini didukung pula oleh besarnya koefisien determinan majemuk ( $R^2$ ) sebesar 0.774.  $R^2$  digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel tidak bebas  $Y$  yang dijelaskan oleh variabel bebas  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$  secara bersama-sama. Jadi  $R^2$  sebesar 0.774 menunjukkan bahwa 77,4% variabel tidak bebas ditentukan oleh masukan keempat variabel bebasnya.

Langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan t-test untuk masing-masing variabel mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian terhadap masing-masing koefisien regresi dapat dilihat seperti pada lampiran. Dalam pengukuran tingkat arti, suatu pengujian dikatakan penting secara statistik jika nilai statistik terletak dalam daerah kritis berarti  $H_0$  ditolak. Sebaliknya pengujian dikatakan secara statistik tidak penting apabila nilai statistik uji terletak dalam daerah penerimaan yang berarti  $H_0$  diterima.

Variabel kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan variabel yang paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,869 kemudian secara berurutan variabel kebutuhan penghargaan dengan koefisien regresi 0,125, variabel kebutuhan Fisiologis dengan koefisien regresi 0,098, variabel Keselamatan Kerja dengan koefisien regresi 0,65 dan variabel kebutuhan Sosial dengan koefisien regresi 0,19. Dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas memiliki pengaruh sesuai dengan besaran koefisien masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri yang paling dominan terbukti.

### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologis terhadap variabel Prestasi Kerja**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Fisiologis terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0,052, hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan fisiologi berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 5,2% satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 3 terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kebutuhan Keselamatan sebesar 0,098 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan fisiologis terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 9,8% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Keselamatan kerja terhadap variabel Prestasi Kerja**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Keselamatan kerja terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0.046 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Keselamatan kerja berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 4,6% satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Keselamatan kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kebutuhan Keselamatan kerja sebesar 0,019 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Keselamatan kerja terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 9,4% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial terhadap variabel Prestasi Kerja**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Sosial terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0,015 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Sosial berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 1,5% satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Sosial merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 5 terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kebutuhan Sosial sebesar 0,019 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Sosial terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 1,9% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Penghargaan terhadap variabel Prestasi Kerja**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Penghargaan terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0,100, hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Penghargaan berubah satu satuan maka

variabel prestasi kerja akan berubah 0,10% satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 2 terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dari variabel Kebutuhan Penghargaan sebesar 0,125 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Penghargaan terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 12,5% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

### **Pengaruh Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap variabel Prestasi Kerja**

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai regresi ( $b$ ) yaitu sebesar 0,771, hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kebutuhan Aktualisasi Diri berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 77,1% satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan variabel yang pengaruhnya nomor 1 terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial ( $r$ ) dari variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 0,869 artinya bahwa sumbangan variabel kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 86,9% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

### **Kesimpulan**

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukann pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis fisiologis menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,768 dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
2. Pengaruh kebutuhan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,627 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang

berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan keselamatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan keselamatan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.

3. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai membuktikan terdapat hasil pengujian hipotesis Kebutuhan Sosial menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,345 dengan taraf signifikansi 0,021. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,021 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada ada pengaruh antara variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
4. Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja Pegawai telah membuktikan hasil pengujian hipotesis kebutuhan akan penghargaan menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,210 dengan taraf signifikansi 0,021. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,021 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur, artinya bahwa ada ada pengaruh antara variabel Kebutuhan Penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
5. Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 15,855 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa ada ada pengaruh antara variabel aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.

### **Saran**

1. Berdasar hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yang sangat kecil hal ini perlu adanya peningkatan pemberian motivasi para pegawai terutama variabel kebutuhan kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan, dan tidak hanya memperhatikan pemenuhan salah satu kebutuhan saja sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, begitu pula faktor lain yang besarnya 22,6% pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

2. Dari hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai terutama pada kebutuhan aktualisasi hendaklah diberikan peluang yang lebih baik agar prestasi kerja pegawai terus meningkat seiring dengan berkembang tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki persepsi dan keinginan yang berbeda, maka menjadi tugas pimpinan unit kerja untuk mengetahui dengan pasti keadaan pegawainya sehingga dapat memberikan program yang tepat dalam memotivasi pegawai agar prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur semakin baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. Hasymi, 1996, *Intisari Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- As'Ad, Moh., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia - Psikologi Industri*, Edisi keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Budiarsi, Sri Yunan, 1991, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Korek Api di Jawa Timur*, Tesis, Fakultas Pasca Sarjana Unair, Surabaya.
- Dessler, Gary, 1986, *Manajemen Personalialia*, Edisi Tiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Efendi, Sofyan, Dkk., 1983 *Membangun Martabat Manusia – Peranan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Pembangunan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Emory, C. William, 1980, *Business Research Methods*, Revised edition, Richard D. Irwin, INC, Home Wood, Illinois. 60430.
- Filippo EB., 1992, *Personel Management*, Six th edition, New York, Mc Grow-Hill Inc.
- Gibson, James L., John Ivanchevich and James H. Donnelly, 1985, *Organization Behaviour Structure Processes*, 5 tj ed, Bussiness Publications, Inc. Texas.
- Gluek, WF dan Lawrence R. Jauch, 1992, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Pemerintah*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1993, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Erlangga. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1997, *Metodologi Research*, Jilid I, Cetakan kedua puluh sembilan, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1986, *Manajemen*, Edisi kedua, BPPE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 1996, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 1988, *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan ketigabelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga – Cetakan kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, Abraham, H., 1994, *Motivasi dan Kepribadian - Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, LPPM, Jakarta.
- Moenir A.S., 1995, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepengawaian*, Cetakan keenam, PT Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.

- Nitiseminto, Alex S, 1992, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paramita, Budhi, 1985, *Struktur Organisasi di Indonesia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Pemerintah kabupaten Gresik 2001 *Keputusan Bupati Gresik nomor 83 tahun 2001*, Bagian Hukum Sekretariat kabupaten Gresik.
- Putra, J. Ravianto, 1985, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi 4 BPEE, Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 1986, *Organisasi Perusahaan*, BPEE, Yogyakarta.
- Rietveld , Piet dan Lasmono Tri Sunary, 1993, *Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Jilid I, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney, 1994, *Statistik Non Parametrik*, Terjemahan, Cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1985, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.