

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda

Ibnu Sina¹, Aji Ratna Kusuma², DB. Paranoan³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Prestasi Kerja Pegawai Pegawai pada organisasi Kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan (DBMP) Kota Samarinda. Faktor-faktor motivasi yang digunakan adalah 4 variabel bebas, yaitu Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman(X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄), sebagai variabel bebas dengan Prestasi Kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode survey, dengan pendekatan kuantitatif yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel. Dari penelitian ini ditunjukkan bahwa variabel bebas, dapat mempengaruhi variabel terikat baik secara bersama-sama maupun secara parsial, ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,745 atau 74,5%. Selain itu, variabel bebas Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman(X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄), sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Pegawai, dimana ditunjukkan pada nilai R² sebesar 0,616 atau 61,6%. ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 61,6% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut signifikan, ditunjukkan F ratio sebesar 13,386, tingkat sig 0,000.

Kata Kunci: Motivasi, Prestasi Kerja, Dinas Bina Marga dan Pengairan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan hal yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi harus memacu motivasi kerja karyawannya, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri.

Setiawan dan Ghazali (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi) kerja pegawai. Selanjutnya Setiawan dan Ghazali (2006) menyatakan bahwa kemampuan (kompetensi) adalah bakat individu untuk melaksanakan suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan. Motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika individu yang bersangkutan tidak memiliki kompetensi berupa keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Vroom (1964) dalam Hailesilassie (2009)

¹ Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

menyatakan bahwa ketika seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang rendah, peningkatan motivasi hanya akan menghasilkan peningkatan kinerja yang rendah dibandingkan jika pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi.

Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Selain itu keyamanan dalam bekerja dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya.

Prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai perlu penilaian. Prestasi kerja sangat penting dalam perjalanan karir pegawai. Penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terikat pada dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi.

Prestasi kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mempunyai prestasi kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Sedangkan pegawai yang mempunyai prestasi kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik daripada pegawai yang tidak mempunyai prestasi kerja. Oleh karena itu prestasi kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.

Sebagai suatu unit organisasi pemerintah, maka Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda tidak dapat terhindar dari kondisi-kondisi yang berkaitan dengan prestasi kerja dari para pegawai. Sebagai gambaran hasil prestasi kerja para pegawai dapat dilihat dari frekwensi pekerjaan atau tugas yang diselesaikan tepat waktu oleh bagian tertentu dalam dinas tersebut.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Agus Tulus (1993) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin kuat.

Sedangkan T.Hani Handoko (1988) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pembangunan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (human values) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Manajer bertugas

mengelolah sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif dalam berbagai kebutuhan organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Konsep dan Teori Motivasi

Menurut Stoner (1978), ada beberapa teori tentang motivasi yang dikembangkan oleh para ahli yaitu teori motivasi seperti Taylor, dan Mayo. Taylor mengatakan bahwa untuk memotivasi para pegawai, para pimpinan harus memiliki sistem upah insentif dimana makin banyak mereka produksikan, makin banyak pula mereka memperoleh upah. Menurut Taylor, pegawai itu pada hakikatnya malas; hanya dengan janji finansial mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Tetapi hendaknya perlu diingat bahwa kejadian ini hanyalah sementara terutama bila efisiensi naik, banyak pegawai terputus hubungan kerjanya, tinggal akan mencari kelangsungan kerja.

Menurut Hasibuan (2007), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. The Liang Gie dalam Martoyo (1986) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan.

S.P Hasibuan (2002) mendefinisikan : "Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Bentuk dan Prinsip Motivasi

Menurut Sarwato (1997) motivasi dapat dibedakan , menjadi dua kelompok atau golongan, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka menjalankan sesuatu yang kita inginkan, yaitu dengan cara memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah atau insentif.
- b. Motivasi negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka menjalankan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang akan digunakan, biasanya melalui intimidasi yang bisa berupa ancaman dan teror.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2000) berpendapat, yang dimaksud prestasi kerja adalah: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ke 3 faktor di atas, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Henry Simamora berpendapat (1996), "Prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya".

Dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan seorang pekerja sebagai beban tanggung jawabnya menurut aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Husein Umar menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mendukung prestasi kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- d. Manajemen Produktifitas
- e. Efisiensi Tenaga Kerja.

Ciri-ciri individu yang berprestasi menurut Husein (1999) Umar yang dikutip dalam Sedarmayanti, yaitu:

- a. Tindakannya produktif
- b. Percaya diri
- c. Mempunyai rasa tanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- e. Mempunyai pandangan ke depan
- f. Mampu menyelesaikan persoalan
- g. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- h. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode survey, dengan pendekatan kuantitatif yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel. Populasi penelitian adalah pegawai pada DBMP Kota Samarinda dengan menggunakan Stratified Random Sampling. Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh Sampel sebanyak 57 orang. Dalam usaha menyelesaikan permasalahan yang telah di kemukakan, maka data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji Validitas dan Reliabilitas,

Persamaan Regresi Linear Berganda, serta Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi.

Hasil Penelitian

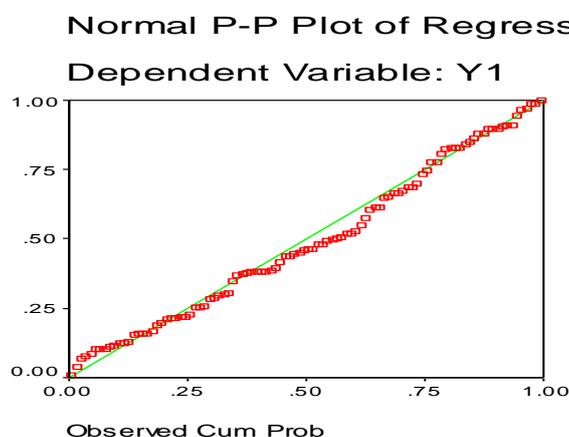
Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen/alat rentang yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji validitas atas item-item kuisioner dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar valid serta dapat dipercaya.

Dari pengujian validitas instrumen pengukur yang dilakukan dengan memperhatikan nilai communalities sama atau lebih besar dari 0,5 dan factor loading untuk tiap-tiap item pertanyaan sama atau lebih besar dari 0,5.

Pengujian Asumsi Kenormalan

Menguji apakah model regresi, variabel tak bebas (dependen) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika variabel dependen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dari histogram yang disajikan dari output SPSS versi 16 pada lampiran, terlihat bahwa data tingkat kepuasan konsumen mendekati normal. Pada data tersebut terlihat bahwa data tingkat kepuasan mahasiswa mendekati normal, yaitu grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis normal. Hal ini berarti, asumsi normalitas terpenuhi.



Pengujian Asumsi Bebas Heteroskedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah dibakukan. Bila titiknya menyebar secara tidak berpola (acak) maka tidak terdapat heteroskedastisitas, tapi bila titiknya membentuk pola maka telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dari grafik scatterplot pada lampiran, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak,

tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Pengujian Autokorelasi

Dari table summary diperoleh nilai Durbin-Watson 1,574. Hal ini menandakan tidak ada autokorelasi antar variabel. Menurut Alqhi Fahri dalam Regresi Berganda, syarat autokorelasi, yaitu :

Tabel
Tabel Autokorelasi Durbin-Watson

< 1,10	Ada Autokorelasi
1,10 - 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 - 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,47 - 2,90	Tanpa Kesimpulan
> 2,90	Ada Autokorelasi

Sumber : Alqhi Fahri, Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan software SPSS versi 16.0 diperoleh sebagai berikut :

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.385	1.0003	1.574

a. Predictors: (Constant),X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Pengujian ada tidaknya Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF di bawah 10. Dari output yang dikeluarkan SPSS versi 16 terlihat bahwa VIF pada lampiran untuk semua variabel bebas mempunyai angka yang masih lebih kecil dari batasan maksimal terjadi multikolinearitas, sehingga dapat dikatakan model regresinya tidak terkena masalah multikolinearitas.

Dari semua variabel X1....X4 menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) memperlihatkan nilai yang < 10 sehingga dapat

dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Dapat di lihat pada tabel Regressi berganda di kolom VIF).

Model Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan maksud memprediksi rata-rata populasi berdasarkan variabel independen yang diketahui

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.022	0.502		2.037	0.044		
	X1	0.0048	0.071	0.077	1.684	0.046	0.488	2.049
	X2	0.101	0.073	0.154	1.395	0.017	0.512	1.953
	X3	0.317	0.065	0.545	4.914	0.000	0.505	1.981
	X4	0.125	0.071	0.175	1.751	0.033	0.621	1.609

a. Dependent Variable: Y1

$$Y = 1,022 + 0,0048 X_1 + 0,101 X_2 + 0,317 X_3 + 0,125 X_4$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- X₁ = Kebutuhan Fisik
- X₂ = Kebutuhan Rasa Aman
- X₃ = Kebutuhan Sosial
- X₄ = Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan mengenai koefisiennya, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya Prestasi Kerja (Y) apabila variabel Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman (X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄) sebesar nol (0) maka besarnya Prestasi Kerja akan bernilai 1,022. Ini berarti bila pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan bila dalam proses pelaksanaan pekerjaannya tidak didukung oleh ke-4 variabel bebas yang merupakan indikator dari prestasi kerja, maka para pegawai tidak akan termotivasi bahkan kurang semangat dengan pelayanan yang diterimanya sehingga kecil kemungkinan akan meningkat prestasinya.

Koefisien regresi Kebutuhan Fisik (X₁) sebesar 0,0048 berarti bahwa jika Faktor kebutuhan fisik meningkat atau terjadi perubahan ke arah positif, maka Prestasi Kerja Karyawan berubah secara positif pula. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi perubahan kearah negative maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan berubah secara negative atau

- menurun. Nilai 0,0048 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada variabel kebutuhan fisik sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan berubah sebesar 0,0048 artinya apabila pemenuhan kebutuhan fisik pihak pegawai ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) mereka akan naik, begitu pula apabila Kebutuhan Fisik menurun maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan turun, dengan asumsi X_2, X_3, X_4 , tetap.
2. Koefisien regresi Kebutuhan Rasa Aman (X_2) sebesar 0,101 artinya jika faktor-faktor motivasi dalam hal ini kebutuhan rasa aman meningkat atau terjadi perubahan ke arah positif, berarti maka Prestasi kerja karyawan akan berubah secara positif pula. Begitu pula sebaliknya, jika variabel kebutuhan rasa aman terjadi perubahan ke arah negative maka Prestasi Kerja (Y) akan berubah secara negative atau menurun. Nilai 0,101 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada Kebutuhan rasa aman sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan berubah sebesar 0,101 artinya apabila variabel kebutuhan rasa aman meningkat Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan naik, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi X_1, X_3, X_4 , tetap.
 3. Koefisien regresi Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 0,317. Nilai 0,317 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada variabel Kebutuhan Sosial sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja akan berubah sebesar 0,317 artinya apabila kebutuhan sosial pegawai diperhatikan di lingkungan pekerjaan maka Prestasi Kerja (Y) akan naik, begitu pula apabila Kebutuhan Sosial menurun atau tidak terakomodir maka Prestasi Kerja pegawai juga akan turun, dengan asumsi X_1, X_2, X_4 , tetap.
 4. Koefisien regresi variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_4) sebesar 0,125. Nilai 0,125 berarti bahwa jika terjadi perubahan pada kebutuhan aktualisasi diri sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan berubah sebesar 1,826 artinya apabila Kebutuhan aktualisasi diri pegawai lebih diperhatikan maka Prestasi Kerja pegawai (Y) akan naik, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi X_1, X_2, X_3 , dan X_4 tetap.

Uji Kelayakan (Validitas Model)

Tabel
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.616	.385	1.0003	1.574

- a. Predictors: (Constant), X_4, X_3, X_2, X_1
- b. Dependent Variable: Y1

Koefisien korelasi (Multiple R) secara menyeluruh sebesar 0,745 atau 74,5 % yang artinya hubungan antara Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman(X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄), sebagai variabel bebas dengan Prestasi Kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat adalah positif dan cukup kuat. Ini berarti apabila pihak pimpinan Dinas Bina Marga dan Pengairan memperhatikan Prestasi Kerja pegawai yang dijabarkan ke dalam 4 variabel bebas, maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,616. Ini berarti sebesar 61,6% proporsi keragaman Prestasi Kerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh X₁, X₂, X₃, dan X₄, sedangkan 38,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar ke 4 variabel bebas tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi, berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Variabel X₁, X₂, X₃, X₄ mempunyai pengaruh yang nyata/signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada DBMP Samarinda.

Dan berdasarkan uji kelayakan (validitas model) dengan menggunakan nilai F hitung yang diperoleh sebesar 13,386 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model persamaan tersebut layak digunakan dan secara keseluruhan variabel-variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Berikut merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi baik secara menyeluruh (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Menyeluruh (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, nilai F ratio yang diperoleh adalah 13,386 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan H₁ Diterima pada tingkat signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini:

Model	Sum Of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
1	66.974	5	13.395	13,386	.000
Regression	94.066	94	1.001		
Residual	161.040	99			
Total					

Dependent variable : Y

Predictors: (Constant): X₃, X₄, X₂, X₁

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Fisik (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_4), mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Prestasi Kerja pegawai(Y) dapat diterima, dengan pengaruh sebesar 13,386.

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan Konsumen. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.022	0.502		2.037	0.044		
	X1	0.0048	0.071	0.077	1.684	0.046	0.488	2.049
	X2	0.101	0.073	0.154	1.395	0.017	0.512	1.953
	X3	0.317	0.065	0.545	4.914	0.000	0.505	1.981
	X4	0.125	0.071	0.175	1.751	0.033	0.621	1.609

a. Dependent Variable: Y1

Pengujian hipotesis secara parsial memperoleh t hitung untuk Kebutuhan Fisik (X_1) sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil daripada 0,05 sehingga H_a untuk Kebutuhan Fisik dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Fisik (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat diterima.

Sedangkan t hitung untuk Kebutuhan Rasa Aman (X_2) sebesar 1,395 dengan tingkat signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a untuk Kebutuhan Rasa Aman dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Rasa Aman (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil t hitung untuk Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 4,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a untuk Kebutuhan Sosial dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil t hitung untuk Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_4) sebesar 1,751 dengan tingkat signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a untuk Kebutuhan Aktualisasi Diri dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_4) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan pengujian secara partial, maka dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah Kebutuhan Sosial (X₃) dengan t hitung 4,914 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Hipotesis ke tiga (H₃) yang mengatakan bahwa Kebutuhan Rasa Aman/X₃ berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) ditolak.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut; pertama, prestasi Kerja yang divariabelkan dalam bentuk Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman (X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄), mempunyai pengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan, ini dibuktikan dengan Uji F (F ratio), di mana ke 4 variabel bebas tersebut berpengaruh 13,386% terhadap Prestasi kerja karyawan. Kedua, pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman (X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄) terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y). Diantara variabel X₁ sampai dengan X₄ di atas, variabel Kebutuhan Sosial (X₃) dominan mempengaruhi Prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,914 dan signifikan 0,000. Ketiga, berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel bebas yang diperoleh, secara keseluruhan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) semuanya menunjukkan nilai yang positif (signifikan), namun Kebutuhan Sosial yang paling besar pengaruhnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian Pegawai pada DBMP Samarinda, cenderung memilih variabel Kebutuhan Sosial yang paling menyentuh dan memotivasi semangat bekerja mereka, karena merupakan dorongan yang sangat berarti apabila karyawan bekerja dengan kondisi kerja yang baik karena interaksi sosial sesama pegawai bahkan dengan atasan berjalan dengan baik, dan itu dirasakan besar sekali pengaruhnya buat diri pegawai. Apabila beberapa variabel motivasi tersebut lebih diperhatikan oleh pihak pimpinan dan manajemen DBMP Samarinda, akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebagai bagian dari organisasi di DBMP Samarinda, yang mendorong semangat bekerja mereka di lingkungan pekerjaannya tersebut.

Saran-saran

Dalam penelitian ini maka penulis akan menyarankan beberapa hal berikut ini; bagi pihak Pimpinan dan seluruh pegawai yang ada di DBMP Samarinda, hendaknya memperhatikan faktor-faktor motivasi kepada pegawai, seperti pada beberapa variabel motivasi yang telah diteliti, yaitu Kebutuhan Fisik (X₁), Kebutuhan Rasa Aman (X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₄), karena merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di DBDP Samarinda, serta dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Namun demikian masih banyak

variabel motivasi yang belum diteliti dalam penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap penting terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu masih perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain dari motivasi yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Algifahri. 2000. *Analisis regresi teori, kasus dan solusi Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, Drs. T. Hani, 1985, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Liberty Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. Malayu. SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sarwoto, Bambang. 1997. *Kasus-Kasus Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKDI.
- Stoner, JAF. 1978 *Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.