

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA SAMARINDA

SAIPUL

Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia - SAMARINDA

ABSTRAK

Tujuan : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda dan melihat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Desain/Metode: Penelitian ini dilakukan terhadap 31 responden dari populasi pegawai yang menjadi objek penelitian dengan cara membagikan kuesioner terhadap responden pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif melalui model regresi linier berganda (multiple linier regression)

Temuan: Hasil analisis penelitian ini menyimpulkan bahwa; secara simultan kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara parsial, variabel keamanan adalah merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda

Jenis Penelitian : Studi Empiris

Kata Kunci : Kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fungsi Pegawai Negeri Sipil adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga diperlukan piranti agar dapat menjalankan fungsi tersebut dengan sebaik-baiknya. Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilakukan agar didapat sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, merata, efisien dan efektif serta netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik, untuk itu dalam mengembangkan karirnya perlu mendapatkan pembinaan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Pada kenyatannya di beberapa instansi masih memiliki jumlah pegawai yang sedikit tetapi dengan beban kerja yang sangat berat sehingga tidak dapat melakukan kerjanya dengan maksimal, disamping itu juga ditambah dengan sumber daya manusia yang dimiliki belum sesuai dengan keahliannya sehingga tidak efektif. Ketimpangan tersebut berpotensi menimbulkan kekurangan keseimbangan antara pegawai yang memiliki beban kerja yang tinggi dan yang rendah karena mereka mendapatkan penghasilan yang sama, tanpa memperhitungkan kinerja dan beban kerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pada kondisi yang riil tersebut maka dengan demikian diperlukannya suatu penataan kebutuhan pegawai dan manajemen pegawai yang nantinya diharapkan dapat mengkoordinir dari berbagai masukan baik yang berasal dari instansi pemerintah dalam hal kepegawaian baik itu melakukan penempatan/mutasi atau penambahan pegawai, yang harus dilihat apakah rasio jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja dari instansi tersebut, kualifikasi sumber daya manusianya sesuai atau tidak sesuai

dengan bidang atau tempat yang nantinya akan ditempati dengan maksud pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan optimal. Selain melakukan penataan kebutuhan personil pada tiap-tiap instansi pemerintah agar nantinya tidak terjadi kesalahan yang fatal akibat tidak sesuai penempatan sesuai dengan kompetensinya (*the right man on the right job*) serta pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia sesuai dengan beban kerjanya. Sekalipun disadari bahwa manusia merupakan asset terpenting, namun seringkali terjadi, dalam tatanan praktik, khususnya di organisasi pemerintahan-pengelolaan atas SDM tidak mencerminkan pengelolaan atas suatu asset yang dianggap strategis. Pengelolaan yang dimaksud di hl ini bukan semata-mata ketika manusia sudah tergabung dalam suatu organisasi, akan tetapi jauh sebelum mereka bergabung, yaitu sejak proses pengadaan, pemanfaatan, hingga berhenti bekerja.

Demikian pula dengan bagian keuangan sekretariat daerah kota Samarinda di dalam kesehariannya dihadapkan kepada dilema permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai. Secara kebutuhan, jumlah pegawai tergolong banyak dan tidak efektif serta efisien di dalam menghasilkan tujuan akhir pekerjaan. Tampak masih terlihat pegawai tertentu belum memiliki kesadaran di dalam penghargaan akan waktu kerja yang optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terlihatnya beberapa pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi serta penyelesaian pekerjaan terkesan lamban dan cenderung mengulur waktu. Faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kompetensi dan lingkungan kerja yang tentunya berperan sangat besar di dalam menunjang semangat kerja serta tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda?
- 2) Manakah yang secara parsial berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda?

1.3. Tujuan Penelitian

Selanjutnya adalah tujuan penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda.
- 2) Mnegetahui variabel manakah yang secara parsial berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Kepegawaian di Indonesia

Seperti yang diungkapkan oleh penelitian tentang seri isu-isu actual Analisis Kebutuhan Personil dan Penataan Manajemen Kepegawaian Propinsi, manajemen kepegawaian di Indonesia dibangun melalui dasar-dasar legal formal, yaitu melalui UU dan Peraturan pemerintah serta beberpa peraturan perundangan teknis lainnya yang dikeluarkan oleh institusi terkait dengan kepegawaian. UU yang menjadi dasar dalam manajemen kepegawaian di Indonesia adalah UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Selain kedua UU tersebut, UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pun tmerupakan salah satu landasan yang digunakan, khususnya dalam pengaturan manajemen kepegawaian di daerah.

2.2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang pegawai. Pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, da nada kemajuan atau kemunduran (Ismail, 2010:155).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu (Handoko, 2001:193).

Menurut pendapat Manullang (2004:143) bahwa ukuran suatu prestasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

- 1) Kualitas kerja, meliputi:
 - a. Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

- b. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya
 - c. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya
- 2) Kuantitas kerja, meliputi:
- a. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan
 - b. Jumlah hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja lainnya
 - c. Jumlah hasil kerja lebih banyak dari waktu sebelumnya
- 3) Ketepatan waktu, meliputi:
- a. Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
 - b. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya
 - c. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya
- Selanjutnya menurut Mangkuprawira (2004:238) prestasi kerja ini kemudian dinilai oleh pimpinan dan digunakan pendekatan yang berorientasi pada masa lalu dan masa depan, yang terdiri dari:
- 1) Metode berorientasi masa lalu
- a. Skala penelitian
 - b. Daftar pustaka
 - c. Metode pilihan yang dibuat
 - d. Metode kejadian kritis
 - e. Metode catatan prestasi
- 2) Metode berorientasi masa depan
- a. Penilaian diri
 - b. Pengelolaan berdasarkan tujuan
 - c. Penilaian psikologis
 - d. Pusat-pusat penelitian

2.3. Pengertian Motivasi

Menurut teori etimologi yaitu ilmu yang mempelajari asal - usul dan perkembangan sejarah bahasa motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin "movere" yang berarti " Dorongan " atau " Daya Penggerak " (*to move*). Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka (pegawai) mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat). menurut Wexley & Yukl (1977) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002) motivasi mewakili proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, arahnya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gray (dalam Winardi, 2002) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Morgan (dalam Soemanto, 1987) mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek- aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah: keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*). McDonald (dalam Soemanto, 1987) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi- reaksi mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003).

Soemanto (1987) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi- reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

The Liang Gie (Martono, 1996:115), mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut: " *Motivating* pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian tindakan ini

bertujuan untuk mengiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat dicapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Robbins (2005:170), mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1992:256), motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Adapun Koontz et al (1996:115) menyatakan bahwa "Motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan".

Berdasarkan beberapa definisi tentang motivasi yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, merupakan manifestasi dari keinginan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan yang bersangkutan, sebagai sarana yang dapat digunakan untuk memadukan tujuan yang bersangkutan dengan tujuan organisasi, merupakan hal yang spesifik tergantung pribadi yang bersangkutan dan merupakan kondisi yang tidak tetap atau bisa berubah dari waktu ke waktu. Motivasi adalah merupakan sejumlah proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.

2.4. Teori Motivasi

John dalam Winardi (2002:2) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja". Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson dalam Winardi (2002:4) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang

Chung & Megginson dalam Gomes (2001:180) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Samsudin, 2009).

Hierarki kebutuhan menurut teori Maslow adalah sebagai berikut:

1. *Kebutuhan fisiologis dasar*. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, dan tempat tinggal yang berguna untuk kelangsungan hidup mereka.
2. *Kebutuhan akan rasa aman*. Ketika aktivitas pemenuhan kebutuhan fisik sudah mulai menurun maka naiklah kebutuhan lain yakni kebutuhan mencari rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini misalnya seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
3. *Kebutuhan sosial (kebutuhan untuk merasa dicintai dan disayangi)*. Seseorang memiliki kebutuhan untuk bergaul dengan masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, dan kebutuhan mencari hubungan yang bermakna. Dalam hal ini seseorang berusaha mencari teman bergaul yang sederajat dengan kedudukan sosialnya.
4. *Kebutuhan untuk dihargai*. Suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan dapat menghasilkan perasaan percaya diri, prestise, kekuasaan, dan kontrol.
5. *Kebutuhan aktualisasi diri*. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya.

Helleriegel dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990:249) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut

Wahjosumidjo (1984:95) mengatakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.. Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.

Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka (pegawai) mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka (pegawai) tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilannya yang dimiliki.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya dengan alasan :

1. Pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Adanya bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia (pegawai) malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang (pegawai) yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang (pegawai) yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi / percuma. Suatu organisasi dapat dikatakan bisa mencapai tujuannya dengan baik, jikalau salah satu indikatornya bisa dimana lebih sempurna yaitu pendayaan sumber daya manusia hanya dikelola dengan baik.

Teori proses menyarankan agar macam-macam faktor dapat memotivasi. tergantung dari kebutuhan individu, situasi di mana individu berada, dan penghargaan yang diharapkan individu untuk pekerjaan yang sudah diselesaikan. Para teoritis yang memegang pandangan ini tidak mencoba untuk mencocokkan orang dalam suatu kategori sendiri, namun lebih menerima perbedaan manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2001:91-92), teori proses oleh Porter dan Lawler memfokuskan pada nilai yang ditempatkan orang untuk suatu tujuan seperti juga pandangan seseorang terhadap kesamaan dalam tempat kerja atau keadilan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kelakuan kerja orang tersebut. Dalam situasi kerja, persepsi adalah cara dari seseorang dalam memandang pekerjaan. Model Porter dan Lawler yang telah disederhanakan, yang menandakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan seseorang. Jika harapan tidak terpenuhi, orang dapat merasa diperlakukan tidak adil dan akibatnya menjadi tidak puas. Dengan menggunakan model Porter dan Lawler, andaikan seorang pelayan toko termotivasi untuk mengerahkan tanaganya pada pekerjaannya. Dari pekerjaan ini, ia mengharapkan menerima dua macam penghargaan: intrinsik (*internal*) dan ekstrinsik (*eksternal*). Bagi pelayan toko ini, penghargaan instrinsik dapat berupa perasaan telah berprestasi, perasaan diakui atau motivator lainnya. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa: bayaran, *benefit*, kerja yang baik, dan faktor *hygiene* lainnya. Pelayan toko membandingkan kinerjanya dengan apa yang ia harapkan dan mengevaluasi kedua macam penghargaan yang ia terima. Ia kemudian sampai pada tahap kepuasan atau ketidakpuasan kerja tertentu. Ketika tahap ini telah tercapai, sulit untuk menentukan apa yang akan ia lakukan. Jika tidak puas, ia mungkin akan mengurangi usahanya dan berkeja lebih giat. Ia mungkin akan mundur sedikit dengan berkata: "saya telah mendapatkan apa yang saya mau."

2.5. Motivasi Individual

Kinerja yang dicari oleh perusahaan atau instansi dari seseorang adalah tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Meskipun demikian, motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Pernyataan butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan *motive* yang berasal kata dari motivasi. Mengerti motivasi merupakan hal yang penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian Sumber Daya Manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut.

Menurut L. Mathis dan H. Jackson (2001:90) model kinerja individu adalah berasal dari kemampuan, motivasi dan dukungan yang dikombinasikan dengan tugas sebagai elemen kerja. Faktor inilah yang membentuk rasa kepuasan kerja dalam kaitannya dengan tanggung jawab dalam organisasi dan diintegrasikan dengan produktivitas dan kualitas kerja serta pelayanan yang diberikan hingga pada akhirnya menciptakan suatu efektivitas sumber daya manusia yang diharapkan.

Pendekatan untuk mengerti motivasi ini berbeda karena banyak teori perorangan yang telah mengembangkan pandangan dan teori mereka sendiri. Mereka melakukan pendekatan terhadap motivasi dari titik awal yang berbeda, dengan ide-ide dalam pikiran yang berbeda, dan berasal dari latar belakang yang berbeda. Tidak ada pendekatan yang dianggap menjadi kesimpulan akhir. Setiap pendekatan menghasilkan pengertian terhadap motivasi manusia.

Selanjutnya L. Mathis dan H. Jackson (2001:90-91) menyatakan seperti yang dianut oleh teori motivasi Frederick Herzberg/teori Hygiene Frederick Herzberg/teori hygiene berasumsi bahwa satu kelompok dari factor, motivator, memeberikan motivasi tingkat tinggi. Kelompok lain dari factor hygiene, atau factor perawatan/*maintenance*, dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Implikasi dari penelitian Herzberg untuk manajemen dan praktik sumber daya manusia adalah meskipun manajer harus hati-hati memepertimbangkan faktor *hygiene* dengan tujuan menghindari ketidakpuasan tenaga kerja, sekalipun jika semua pemeliharaan kebutuhan ini ditujukan, orang bisa saja tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat. Hanya motivator yang menyebabkan tenaga kerja mengerahkan segala tenaga dan kemudian mendapat produktivitas yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan motivator ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prastya (2016) yang berjudul "Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan asumsi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Asuransi Jiwa Sraya (Persero) Malang Regional Office dengan metode yang digunakan bersifat pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sejumlah 54 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yatipai, Montolalu dan Kaparang (2015) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado". Tujuan penelitian ini adalah menentukan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Type C Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh dan hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Populasi dalam studi ini adalah terdiri dari 200 karyawan dengan menggunakan sampel random maka dihasilkan 50 sampel. Menggunakan analisis regresi dan korelasi. Analisis penelitian ini menghasilkan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Demikian pula motivasi adalah memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Type C Manado.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data-data yang diperoleh berdasarkan analisis yang dilakukan yang didukung oleh data-data yang diperoleh dari hasil jawaban atas persepsi dari seluruh responden pada pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, di mana penelitian ini dilakukan, sehingga dapat memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya (Arikunto, 2013).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda, yang berstatus pegawai tetap (PNS), yang seluruhnya berjumlah sebanyak 31 orang pegawai. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau teknik pengambilan sampel secara sengaja. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah dari seluruh populasi yang ada atau sebanyak 31 orang pegawai berstatus PNS, karena jumlah populasi berada di bawah 100 (Arikunto, 2013).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode studi lapangan ini yaitu dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan langsung dengan obyek dalam penelitian ini yaitu Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda, dan dalam hubungannya dengan persepsi atas variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri dan prestasi kerja. Adapun hasil jawaban atas kuesioner dari seluruh responden tersebut, kemudian dilakukan rekapitulasi dan kemudian divalidasi dan reliabili serta selanjutnya dilakukan analisis lebih lanjut ke dalam sarana program SPSS.

3.4. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja baik secara simultan dan parsial pada pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda, maka digunakan model regresi linear berganda dan juga dilakukan pula pengujian terhadap asumsi klasik. Adapun persamaan linear regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien regresi
X_1	= Fisiologis
X_2	= Keamanan
X_3	= Sosial
X_4	= Penghargaan
X_5	= Aktualisasi diri
e	= Error

Penelitian ini juga melalui pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi berganda dan kemudian pengujian terhadap hipotesis yaitu pengujian simultan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, penelitian ini juga telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas data. Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan validitas dan reliabilitas, sehingga butir-butir pertanyaan telah layak seluruhnya untuk dianalisis lebih lanjut ke dalam model analisis regresi linear berganda.

4.2. Pengujian Terhadap Asumsi Klasik

1) Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 (Prayitno, 2011:288).

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai VIF diperoleh nilai variabel Fisiologis = 1,130; keamanan = 2,131; sosial = 2,587; penghargaan = 1,519 dan aktualisasi diri = 1,623 atau seluruhnya adalah $> 0,1$ sehingga menunjukkan bahwa pada model regresi bebas dari multikolinearitas.

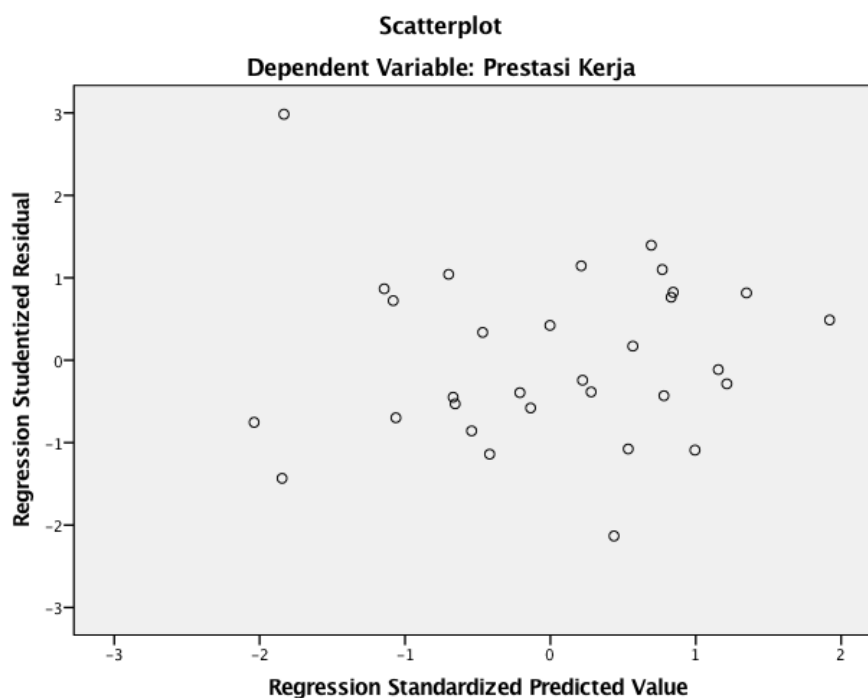
2) Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang umum digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) (Prayitno, 2011:292).

Berdasarkan dari table DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 31 serta $k = 5$ (variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,0904 dan nilai dU sebesar 1,8252. Dengan ini maka didapat $4-dU = 2,1748$ dan $4-dL = 2,9096$, karena DW (2,074) berada pada daerah antara dU dan $4-dU$ atau $1,8252 < 2,074 < 2,1748$ sehingga menunjukkan model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi di dalam hasil penelitian ini.

3) Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan *Scatter Plot*, di mana hasil titik-titik harus tersebar di sekitar garis diagonal (Priyatno, 2011:296).



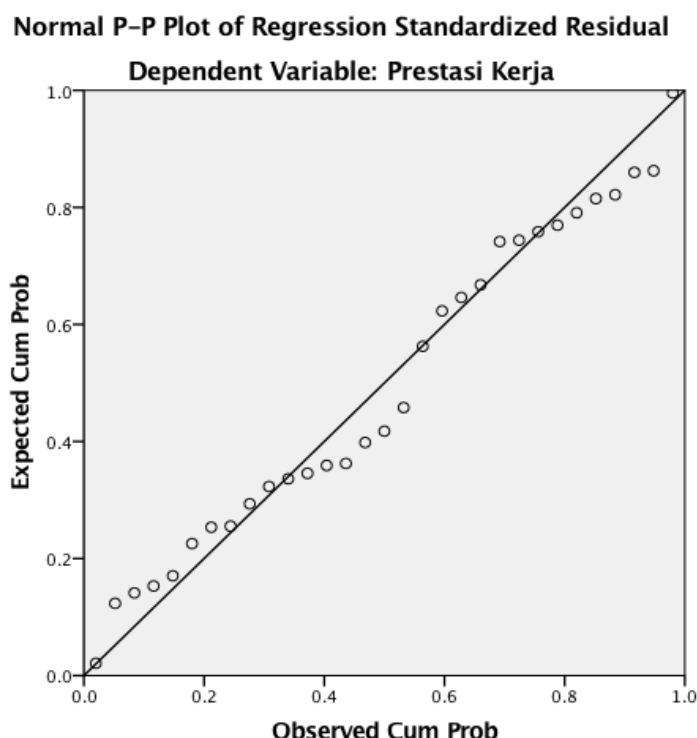
Gambar 1. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Pada hasil Gambar 1. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal atau telah tercapai normalitas data yang baik.

4) Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pendeteksian nya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno, 2011:278).

Berikut ini dapat disajikan hasil analisis normalitas data penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Pada hasil Gambar 1. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal atau telah tercapai normalitas data yang baik.

4.3. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terhadap koefisien determinasi (R²) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2		
1	.943 ^a	.890	.868	15.82585	.890	40.481	5	25	.000	2.074

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Fisiologis, Penghargaan, Keamanan, Sosial

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 1. tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,943 atau 94,30 persen atau tergolong ke dalam kategori yang sangat kuat. Sedangkan tingkat pengaruh antara fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,890 atau 89 persen atau di mana terdapat sebesar 11 persen dipengaruhi juga oleh faktor yang lainnya di luar dari variabel penelitian ini termasuk juga *error* yang mempengaruhi prestasi kerja.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis pertama yang telah dikemukakan dalam penelitian ini. Hasil uji F atau ANOVA dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50693,399	5	10138.680	40.481	.000 ^b
	Residual	6261.440	25	250.458		
	Total	56954.839	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil uji F atau ANOVA di dalam Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah $> F$ tabel atau $40,481 > 2,60$ dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji F ini juga menjelaskan bahwa semua variabel bebas tersebut mampu menjadi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

4.4.2. Uji T

Uji t ini adalah bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara parsial dalam menerangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja. Uji t berada pada tingkat signifikansi 0,05, di mana jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian nilai t hitung ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	179.577	44.399		4.045	.000
	Fisiologis	-.208	.082	-.178	-2.252	.018
	Keamanan	.669	.086	.754	7.784	.000
	Sosial	.295	.086	.367	3.445	.002
	Penghargaan	-.038	.083	-.038	-.463	.647
	Aktualisasi Diri	-.220	.054	-.345	-4.083	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Adapun hasil persamaan yang dapat dibentuk berdasarkan dari Tabel 2. tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 179.577 - 0.208X_1 + 0.669X_2 + 0.295X_3 - 0.038X_4 - 0.220X_5 + e$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 179.577 menginterpretasikan bahwa jika variabel fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi bernilai tetap atau nol, maka prestasi kerja adalah bernilai sebesar 179.577 satuan. Besarnya koefisien βX_1 adalah -0,208 yang menunjukkan bahwa arah hubungan negatif atau searah antar fisiologis dengan prestasi kerja, di mana jika variabel fisiologis naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan turun sebesar -0,208 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Besarnya koefisien βX_2 adalah 0,669 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara keamanan dengan prestasi kerja, di mana jika variabel

keamanannya sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,669 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Besarnya koefisien β_{X_3} adalah 0,295 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara sosial dengan prestasi kerja, di mana jika variabel sosial naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,295 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa besarnya koefisien β_{X_4} adalah -0,038 yang menunjukkan bahwa arah hubungan negatif atau searah antara penghargaan dengan prestasi kerja, di mana jika variabel penghargaan naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan turun sebesar -0,038 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Kemudian disusul besarnya koefisien β_{X_5} adalah -0,220 yang menunjukkan bahwa arah hubungan negatif atau searah antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja, di mana jika variabel aktualisasi diri naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan turun sebesar -0,220 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan.

Berdasarkan dari data pada Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai -t hitung fisiologis adalah lebih kecil dari pada nilai -t tabel atau $-2,525 < -2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,015 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai t hitung keamanan adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $7,784 > 2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,000 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai t hitung sosial adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $3,445 > 2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,002 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai -t hitung penghargaan adalah lebih kecil dari pada nilai -t tabel atau $-0,463 > -2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari pada 5% atau $0,647 > 0,05$ maka tergolong tidak signifikan pengaruhnya. Pada nilai -t hitung aktualisasi diri adalah lebih kecil dari pada nilai -t tabel atau $-4,083 < -2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,000 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Dalam hal ini menunjukkan pula bahwa variabel penghargaan adalah tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan keamanan secara parsial adalah merupakan variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai *standardized* variabel ini adalah yang terbesar dari yang lainnya atau sebesar 0,754 atau mendapai 75,40 persen pengaruhnya dari seluruh variabel independen yang lainnya.

1) Pengaruh fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja atau dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan mampu memprediksi prestasi kerja pegawai. Hasil ini didukung oleh perolehan nilai F hitung adalah sebesar $40,481 > 2,60$ dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan pengaruhnya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu memprediksi terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prastya (2016) dan Yatipai, Montolalu dan Kaparang (2015) di mana faktor motivasi mampu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan. Temuan penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap manajemen di lingkungan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda, di mana melalui faktor fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang mampu terpenuhi dengan baik dan dirasakan benar-benar oleh pegawai, akan mampu memberikan kontribusi dalam bentuk semangat dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya pegawai mampu bekerja secara lebih baik dan optimal serta tergambar dalam suatu pencapaian prestasi kerja yang baik pula. Melalui faktor-faktor motivasi inilah pegawai merasa dihargai dengan baik menjadi salah satu bagian yang tidak terlepas dari organisasi dan dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Sehingga pegawai juga merasa diperhatikan dan diperlukan keterlibatannya sesuai dengan tugas dan pekerjaan masing-masing. Kondisi inilah yang membuat faktor yang membentuk motivasi kerja menjadi kuat dalam mendorong pegawai secara psikologis untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

2) Pengaruh fisiologis terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai -t hitung fisiologis lebih kecil dari pada nilai -t tabel atau $-2,525 < -2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,015 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prastya (2016) di mana faktor fisiologis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan pula bahwa nilai fisiologis berbanding terbalik terhadap prestasi kerja pegawai, dan kondisi menunjukkan pula bahwa semakin tinggi nilai fisiologis maka justru akan semakin rendah prestasi kerja yang tercapai. Kebutuhan fisiologis dalam hal ini adalah diasumsikan berupa tambahan sejumlah penghasilan yang didapatkan pegawai di luar pekerjaannya atau dari aktivitas kerjanya yang tidak memiliki kaitan atau di luar kantor. Pegawai dalam hal ini juga masih memerlukan tambahan penghasilan melalui kegiatan yang dilakukannya di luar pekerjaannya yang resmi di dalam kantor. Sehingga dengan demikian tentunya akan memakan waktu dan terkadang masih dalam jam kerja. Hal inilah yang membuat pegawai akan tidak mampu berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya utama yang ada di dalam kantor. Sehingga, semakin banyak atau tinggi frekuensi pegawai untuk mencari tambahan penghasilan di luar kantor dan pada umumnya digunakan dalam jam kantor maka semakin rendah tingkat penyelesaian pekerjaan atau prestasi kerjanya juga semakin rendah.

3) Pengaruh keamanan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung fisiologis lebih besar dari pada nilai t tabel atau $7,784 > 2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,000 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prasty (2016) di mana faktor keamanan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada di lingkungan bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda menyadari bahwa faktor keamanan kerja yang dalam hal ini adalah keamanan dan kelangsungan pegawai dapat bekerja terus menerus ke depannya adalah faktor yang paling penting. Pada saat ini, mencari pekerjaan tergolong sangat sulit, terlebih untuk menjadi seorang aparatur sipil negara yang hamper-hampir mustahil untuk berhasil. Hal inilah yang membuat pegawai yang telah diangkat menjadi aparatur sipil negara dalam lingkungan bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda semakin menyadari betapa pentingnya keamanan kerja dalam artian tidak diberhentikan oleh atasan. Dengan demikian pegawai berusaha mencari tingkat keamanan kerja yang baik dan secara umum tingkat keamanan seorang aparatur sipil negara adalah lebih tinggi dari pada pegawai atau karyawan di organisasi lainnya, terutama pada sektor perusahaan swasta, di mana tingkat keamanan dalam artian pemberhentian kerja dan risiki sejenis yang relatif besar. Kondosi inilah yang juga menjadikan faktor keamanan kerja ini lebih dominan berpengaruh dari pada faktor lainnya terhadap prestasi kerja.

4) Pengaruh sosial terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sosial adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $3,445 > 2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,002 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prasty (2016) di mana faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tingkat hubungan sosial dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan pula pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan pula pengaruh yang searah atau di mana semakin tinggi hubungan sosial yang ada maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang mampu dihasilkan oleh pegawai dalam lingkungan bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Pegawai adalah merupakan manusia yang merupakan juga sebagai makhluk sosial, yang perlu melakukan interaksi dan komunikasi satu sama lain serta memerlukan pula pengakuan. Melalui suatu hubungan sosial yang baik dan diharapkan oleh setiap pegawai yang merupakan pula sebagai makhluk sosial, maka akan tercipta suatu prestasi kerja yang semakin tinggi. Kenyataan inilah yang mendorong adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan sosial dan prestasi kerja di lingkungan bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

5) Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung penghargaan adalah lebih kecil dari pada nilai t tabel atau $-0,463 > -2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari pada 5% atau $0,647 > 0,05$ maka tergolong tidak signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga tidak mampu mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prasty (2016) di mana faktor penghargaan justru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau dalam kondisi di mana semakin tinggi penghargaan yang diberikan atau didapatkan pegawai maka akan semakin rendah prestasi kerja yang akan didapatkan. Situasi ini berlaku di internal bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda, di mana selama ini pegawai merasa bahwa mereka kurang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dihasilkan selama

ini. Tinggi atau rendah suatu pencapaian prestasi kerja, dirasakan tidak ada dampaknya terhadap tingkat penghargaan yang diterima pegawai. Selain itu juga penghargaan yang diterima pegawai yang telah berjalan selama ini adalah dalam bentuk piagam biasa yang dalam artian tidak memiliki nilai ekonomis atau nilai kandungan yang mampu menunjang finansial pegawai. Hal inilah yang menyebabkan terciptanya suatu persepsi pegawai bahwa mereka merasa tidak tertarik dengan wujud penghargaan seperti ini, sehingga semakin tinggi pemberian tanda penghargaan dalam bentuk piagam atau sejenisnya yang tidak bernilai tambah semakin membuat pegawai untuk tidak berprestasi.

6) Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai -t hitung aktualisasi diri adalah lebih kecil dari pada nilai -t tabel atau $-4,083 < -2,060$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,000 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonanda, Susilo dan Prastya (2016) di mana faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, atau di mana semakin tinggi aktualisasi diri yang ada maka akan semakin rendah prestasi kerja yang akan dicapai. Hasil ini menunjukkan pula bahwa masih banyak pegawai yang merasakan bahwa mereka menjalankan pekerjaan yang juga menjadi tugas dan tanggungjawabnya, namun tidak sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Dengan demikian semakin pegawai berusaha menduduki tingkat pekerjaan atau jabatan tertentu maka akan semakin tidak sesuai dengan kemampuan dan skilnya sehingga semakin rendah dalam pencapaian prestasi kerjanya. Dalam bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda hal ini sungguh terjadi, dan masih banyak pegawai yang belum menduduki atau menempati pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan hal ini yang menyebabkan prestasi kerja masih belum mencapai titik yang maksimal.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda.
2. Secara parsial fisiologis, keamanan, sosial, dan penghargaan terkecuali aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan tersebut maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya bagian keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda tetap memperhatikan faktor kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri Kompensasi karena mampu menentukan tingkat prestasi kerja pegawai. Adapun langkah yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan insentif pegawai melalui kegiatan *overtime* pekerjaan, memberikan jaminan keamanan kerja yang lebih baik, menggalang komunikasi internal yang lebih baik, memberikan penghargaan yang mampu membuat pegawai merasa puas, dan penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya.
2. Melakukan pengkajian ulang terhadap seluruh pegawai sehingga akan didapatkan informasi yang lebih akurat terkait dengan kemampuan dan pengalaman serta latar belakang pegawai sehingga akan lebih mudah untuk penempatannya dalam bentuk rotasi kerja yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Gramedia, Jakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. MediaKom, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 2nd Edt*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sujak, Abi. (1990:249) *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers
- Soemanto, Wasty. 1987. *Psikologi Pendidikan*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana: Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Wexley, K.N. & G.A, Yukl. 1077. *Organizational Behavior and Personel Psycology*, Richard D. Irwin, Inc, Home Woods, Illinois.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yatipai Theodora, Montollau John, dan Kaparang Sonny Gerson. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*.Hal 1- 7.
- Yonanda Cintya, Susilo Heru, Prasetya Arik. 2016. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malam *Regional Office*). *Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB)*|Vol.30, No.1, Hal 109-116.