

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SAMARINDA

Ahmadi Yusran Sahiboel¹, Hartutiningsih², M. Guntar Riady³

Abstract

Target in this research is : to know how big physiological Requirement factor influence, Requirement of Security, Social Need, Requirement of Appreciation, Requirement of Aktualisasi by together to Labour Capacity On Duty Earnings, Monetary Management and Asset Area Town Samarinda. To know which factor is which dominant which have influence to Labour Capacity at On Duty Earnings, Monetary Management and Asset Area Town Samarinda.

This Type Research is ekplanatori, that is research explaining relation between research variable pass examination of hypothesis. and Technique intake of used by sample is sampling randomisasi have strata by proposonal. While used analysis for the examination of hypothesis is mement product correlation and doubled regresi.

Result of research indicate that all head express that Labour Capacity On Duty Earnings, Monetary Management and Asset Area Town Samarinda mean get value equal to 4.090 which pertained category assess very good. variable offis target of and ability, physiological Requirement variable, Variable Requirement of Security [Job/Activity], Variable Social Need, Variable Requirement of Appreciation, Variable Requirement of Aktualisasi officer by silmultan have an effect on signifikan to Labour Capacity On Duty Earnings, Monetary Management and Asset Area Town Samarinda. explained Variansi Influence by variable equal to 75,5%. and variable there still be other which in this research not yet entered in analysed model. Independent variable to Labour Capacity varibel dependen accepted.

From 5 the variable of physiological Requirement variable have dominant influence to Labour Capacity.

Keywords : *Motivation, Labour Capacityofficial.*

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui berapa besar pengaruh faktor Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda. Untuk mengetahui faktor mana yang dominan yang mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda.

Jenis Penelitian ini adalah ekplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dan teknik pengambilan sample yang digunakan adalah randomisasi sampling berstrata secara proposional. Sedangkan analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah korelasi product moment dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pimpinan menyatakan bahwa Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda rata-rata mendapatkan nilai sebesar 4.090 yang tergolong kategori nilai yang sangat baik. Variabel Kebutuhan fisiologis, Variabel Kebutuhan Keamanan Kerja, Variabel Kebutuhan Sosial, Variabel Kebutuhan Penghargaan, Variabel Kebutuhan Aktualisasi pegawai secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda. Variansi pengaruh yang dijelaskan oleh variabel sebesar 75,5%. dan masih ada variabel lain yang dalam penelitian ini belum masuk dalam model yang dianalisis. Variabel independen terhadap dependen variabel Prestasi Kerja pegawai diterima.

Dari 5 variabel tersebut variabel Kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi, Prestasi Kerja Pegawai.*

Pendahuluan

Dalam rangka Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi seperti sekarang ini mendorong untuk melaksanakan percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah, dimana aparatur pemerintah, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS), dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu diperlukan penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, memiliki keahlian (skill) tinggi dan memiliki jiwa entrepreneurship (kewirausahaan) serta mempunyai kemauan (motivasi) yang tinggi.

Dalam menciptakan motivasi kerja kepada para pegawai, manajemen suatu

organisasi terlebih dahulu harus mengetahui secara seksama faktor-faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, sehingga dengan mengetahui faktor-faktor motivasi kerja tersebut, diharapkan dapat diambil langkah-langkah yang lebih terarah dan efektif dalam usaha pemotivasian yang dilakukan manajemen organisasi terhadap prestasi kerja.

Dalam mewujudkan kualitas pelayanan dan profesionalitas kerja ini, sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja prima. Dicerminikan dari kemampuan dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Tuntutan peningkatan kinerja ini, di satu sisi, tentunya perlu diikuti dengan upaya-upaya untuk menstimulir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Penelitian dalam tesis ini memfokuskan untuk melihat pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pegawai, sekaligus mengetahui tingkat keeratan dan signifikansi faktor-faktor tersebut.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Motivasi

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (power) yang menarik individu. Seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, manajer perlu mengetahui sesuatu mengenai tujuan bawahannya dan tindakan yang akan diambil untuk mencapainya.

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil penelitian yang berusaha mendeskripsikan hubungan antar perilaku sebagai berikut :silnya. John P. Cambell, Marvin D. Dunnette, Edward E. Lawler III, dan Karl E. Weick (1970: 340-356) dikutip dari Siswanto (2006 : 127-128) mengelompokkan teori motivasi menjadi kategori sebagai berikut :

Teori Kepuasan (*Content Theories*)

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Dimana

Pendukung teori kepuasan adalah :

Teori Hierarki Kebutuhan menurut Abraham H. Maslow

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki. Hierarki kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling kuat sampai kebutuhan itu terpuaskan.

Sedangkan kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). (Hersey & Blanchard, 1980 : 30, dikutip dalam Siswanto 2006 : 128).

Hierarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi lima hal berikut:

a) *Kebutuhan Fisiologis (physiological needs)*

Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang, hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk

kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

- b) *Kebutuhan keselamatan atau keamanan (safety or security needs)*
Meliputi kebutuhan akan keselamatan, perlindungan dari bahaya ancaman ataupun pemuasan dari pekerjaan. Aplikasinya yaitu pada pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, tabungan, pensiunan, asuransi dan keluhan lainnya.
- c) *Kebutuhan sosial atau afiliasi (social or affiliation needs)*
Kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan menjalankan hubungan dengan orang lain, persahabatan dan kekeluargaan. Aplikasinya yaitu pada kelompok-kelompok kerja formal dan informal, kegiatan disponsori oleh petugas.
- d) *Kebutuhan penghargaan atau rekognisi (esteems or recognition needs)*
Kebutuhan akan status dan kedudukan, kehormatan, dan reputasi. Aplikasinya yaitu pada kekuasaan ego, promosi, hadiah, pengakuan jabatan, dan penghargaan.
- e) *Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)*
Kebutuhan pemenuhan diri mempergunakan potensi yang dimiliki, kreatifitas, serta

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Ranupandojo dan Husnan (1997:128) menyatakan bahwa pada umumnya yang punya wewenang untuk menilai prestasi bawahan adalah atasan langsung dari para bawahan. Selanjutnya dinyatakan bahwa penilaian oleh atasan ini merupakan hal yang logis, sebab yang mengetahui seluk beluk hasil pekerjaan sehari-hari bawahan adalah atasan langsungnya. John J.W.Neuner (Martoyo, 1996 86-87) menyatakan bahwa ada 3 (tiga), kemungkinan penilai prestasi kerja yaitu :

- a. Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian.
- b. Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
- c. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat verifikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

Pengertian Hasil Penilaian Prestasi Kerja

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai banyak kegunaan atau manfaat. Siagian (1997 : 227) menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan latihan.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karir dan pengembangan karir (promosi).

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Semua bentuk penilaian prestasi kerja karyawan harus mempunyai tujuan yang jelas dan juga harus ditetapkan apa saja yang ingin dicapai dari penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Martoyo (1996 : 87) menyatakan bahwa tujuan yang dicapai dalam penilaian prestasi kerja bermacam-macam antara lain untuk :

- a. Untuk mengidentifikasi para pegawai mana yang memerlukan pendidikan dan latihan.
- b. Untuk menetapkan kenaikan gaji pegawai.
- c. Berguna untuk menetapkan kemungkinan mutasi pegawai.
- d. Untuk menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan.

Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja

Asumsi yang mendasari hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalah bahwa motivasi pada dasarnya mampu menjadi daya dorong seseorang untuk bekerja lebih giat, sehingga mampu lebih baik atau lebih berprestasi dibanding hari-hari sebelumnya. Sampai saat ini dalam menganalisa kaitan antara motivasi dengan prestasi kerja masih ditemukan kelemahan-kelemahan dan kaitan keduanya belum dapat dinyatakan secara eksak. Maksudnya, bahwa sebab yang lama akan menghasilkan akibat yang sama pula. Kenyataannya, bahwa perilaku manusia itu berubah-ubah karena perubahan yang dialami oleh pribadi masing-masing, dimana jalannya perubahan itu dapat terjadi dengan cepat atau lambat, semua itu tergantung fakta sifat-sifat individu yang bersangkutan dan lingkungan yang mengitarinya.

Pemberian motivasi adalah juga pemberian dorongan kepada karyawan yang dilakukan sedemikian rupa untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai. Guna mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai, dorongan-dorongan yang digunakan oleh pegawai itu sendiri yaitu berwujud dorongan pemuasan kebutuhan, sehingga diharapkan apabila kepuasan kebutuhannya terpenuhi maka akan memberikan dorongan prestasi kerja, dan akhirnya terjadi pula peningkatan prestasi kerja pegawai yang berarti pula peningkatan performan dari Instansi.

Struktur Organisasi

Berdasarkan Surat Keputusan Wali Kota Samarinda Nomor 22 Tahun 2001 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Samarinda pada Pasal 5 dijelaskan susunan

organisasi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Samarinda terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
3. Sub Bagian Umum
4. Sub Bagian Keuangan
5. Sub Bagian Perencanaan Program
6. Sub Bagian Perencanaan Program Mempunyai Tugas :
7. Seksi Pembinaan
8. Seksi Pengkajian Dan Pengembangan
9. Seksi Evaluasi Dan Pelaporan
10. Bidang Pendapatan Asli Daerah
11. Seksi Pajak
12. Seksi Retribusi
13. Seksi Pendapatan Lain
14. Bidang Dana Bagi Hasil
15. Seksi Bagi Hasil Pajak
16. Bagi Hasil Bukan Pajak
17. Seksi Pembiayaan Dan Pinjaman
18. Bidang Anggaran
19. Bidang Akuntansi
20. Bidang Pembendaharaan Dan Verifikasi

Hasil Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka pada bab ini menganalisis variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.. Dalam penelitian ini variabel yang diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja adalah Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Oleh karena itu variabel yang dimasukkan dalam model penelitian diberikan simbol X_1 (Kebutuhan Fisiologis), X_2 (Kebutuhan Keamana Kerja), X_3 (Kebutuhan Sosial), X_4 (Kebutuhan Penghargan) dan X_5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependent disimbolkan dengan Y (Prestasi Kerja).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai B dari masing-masing variabel yang mempengaruhi disiplin kerja terlihat dari besaran nilai masing-masing untuk X_1 sebesar 0,627 untuk X_2 sebesar 0,274 untuk X_3 sebesar 0,200 untuk X_4 sebesar 0,009 untuk X_5 sebesar - 0,126

Berdasarkan nilai tersebut maka estimasi model regresi dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 0,142 + 0,627 X_1 + 0,274 X_2 + 0,200 X_3 + 0,009 X_4 - 0,126 X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan mengenai koefisiennya atau pengaruh hubungannya sebagai berikut:

1. Nilai 0,142 menunjukkan konstanta, yang memiliki arti jika semua variabel bebas (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri) bernilai nol maka nilai konstan adalah sebesar 0,142 yang berarti bahwa Prestasi Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda adalah tetap.
2. Koefisien $b_1 = 0,627$ menunjukkan bahwa, apabila variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) meningkat satu kelas, maka diperkirakan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda akan meningkat sebesar 0,627 dengan asumsi kelima variabel lainnya adalah sangat baik.
3. Koefisien $b_2 = 0,274$ menunjukkan bahwa, apabila variabel Kebutuhan Keamanan Kerja (X_2) meningkat satu kelas, maka diperkirakan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda akan meningkat sebesar 0,274 dengan asumsi kelima variabel lainnya adalah tetap.
4. Koefisien $b_3 = 0,200$ menunjukkan bahwa, apabila variabel Kebutuhan Sosial (X_3) meningkat satu kelas, maka diperkirakan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda akan meningkat sebesar 0,200 dengan asumsi kelima variabel lainnya adalah tetap.
5. Koefisien $b_4 = 0,009$ menunjukkan bahwa, apabila variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) meningkat satu kelas, maka diperkirakan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda akan meningkat sebesar 0,009 dengan asumsi kelima variabel lainnya adalah tidak baik.
6. Koefisien $b_5 = -0,126$ menunjukkan bahwa, apabila variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) meningkat satu kelas, maka diperkirakan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda akan meningkat sebesar -0,126 dengan asumsi kelima variabel lainnya adalah sangat tidak baik.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan nilai X_1 (Kebutuhan Fisiologis), X_2 (Kebutuhan Keamana Kerja), X_3 (Kebutuhan Sosial), X_4 (Kebutuhan Penghargan) dan X_5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) berpengaruh terhadap perubahan nilai Y (Prestasi Kerja) sebesar koefisien regresi masing-masing variabel bebas tersebut. Dampak pengaruh tersebut dapat bersifat positif dan negatif, hal tersebut terlihat pada nilai koefisien regresi dari X_4 , X_5 yang menunjukkan nilai negatif, artinya jika variabel X_4 dan X_5 ditingkatkan akan berpengaruh negatif terhadap Y . Tetapi untuk koefisien regresi X_1 , X_2 , X_3 , menunjukkan nilai + (positif), Artinya jika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 ,

ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) semakin meningkat.

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa secara simultan pengaruh variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi atau nilai R.Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,755 atau 75,5%. Keadaan tersebut dapat diartikan bahwa variansi pengaruh Prestasi Kerja yang dijelaskan oleh variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 75,5%, sisanya yaitu 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Hubungan pengaruh yang dijelaskan oleh variabel tersebut dapat dikatakan sangat erat terhadap Prestasi Kerja. Keadaan ini terlihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,869 yang menunjukkan hubungan variabel antara variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja tersebut signifikan. Indikasi tersebut terlihat dari hasil ANOVA yang menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,000 yang mempunyai nilai lebih kecil dengan nilai $\alpha = 0.05$ sehingga dapat ditafsirkan bahwa secara bersama-sama variabel variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Prestasi Kerja.

Selanjutnya membuktikan hipotesis Pertama, dapat dilihat uji F yang dimaksud untuk membuktikan pengaruh secara simultan variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Prestasi Kerja dilihat dari hasil uji F yang dibandingkan dengan nilai F tabel dengan degree of freedom (df) k-1 dan n-k ; $\alpha = 0,05$ atau pada $\alpha = 0,05$ (df 5; 72) nilai F kritis dalam daftar F tabel menunjukkan angka sebesar 1,89. Jika dibandingkan dengan hasil uji F di atas maka nilai F hitung sebesar 44,35 menunjukkan lebih besar dari nilai F tabel sebesar 1,89 sehingga pengujian Ho ditolak, maka menerima Ha yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Prestasi Kerja.

Dengan demikian terbukti bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda. Artinya hipotesis pertama *terbukti kebenarannya*.

Hasil analisis regresi secara partial menunjukkan bahwa masing masing variabel independen yang terdiri dari variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan

Akualisasi Diri mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Prestasi Kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil regresi partial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Hasil analisis nilai standardized coefisien beta masing-masing variable terlihat bahwa nilai standardized beta terbesar adalah variable Kebutuhan Fisiologis yaitu sebesar 0.609 yang menunjukkan nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variable lainnya. Demikian juga jika dilihat dari nilai korelasi partial variable independen X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , berkorelasi terhadap variabel dependen (Y) terlihat bahwa nilai korelasi partial masing-masing X_1 terhadap Y sebesar 60,9%, X_2 terhadap Y sebesar 26.6 % , X_3 terhadap Y sebesar 17,8%, X_4 terhadap Y sebesar 1,1%, dan X_5 terhadap Y sebesar -11,9%, Dari 5 variabel independen tersebut, variabel X_1 mempunyai koefisien beta dan korelasi tertinggi dibandingkan variabel lainnya, sehingga variabel Kebutuhan Fisiologis dapat dikatakan mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variable X_1 yaitu Kebutuhan Fisiologis mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilakukan pengujian nilai t hitung yang dihasilkan dari lampiran (tabel 5.1.10) coefisient regresi yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikansi alpha 0.05 df (n-1) yang dalam tabel menunjukkan nilai t tabel = 2,0.

Untuk menyimpulkan hipotesis tersebut maka criteria yang digunakan yaitu jika nilai t hitung > dari t tabel maka hipotesis nol ditolak artinya menerima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y) dan sebaliknya, jika nilai t hitung < dari t tabel maka hipotesis nol ditolak artinya menerima hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

Hasil uji T dari 5 variabel independen, masing-masing menunjukkan nilai T hitung seperti berikut:

1. Variabel X_1 (Kebutuhan Fisiologis) menunjukkan nilai T hitung sebesar 5,424 lebih besar dari nilai T tabel pada degree of freedom $\alpha = 0,05$; n-1 yang dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 2.0. Karena nilai T hitung < dari T tabel maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Kebutuhan Fisiologis mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Prstasi Kerja.
2. Variabel X_2 (Kebutuhan Keamanan Kerja) menunjukkan nilai T hitung sebesar 2.519 lebih besar dari nilai T tabel pada degree of freedom $\alpha = 0,05$; n-1 yang dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 2,0. Karena nilai T hitung > dari T tabel maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Kebutuhan Keamanan Kerja mempunyai pengaruh bermakna

- terhadap Prestasi Kerja. Interpretasi lainnya dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai $0,000 < 0.05$.
3. Variabel X_3 (Kebutuhan Sosial) menunjukkan nilai hitung sebesar 2,303 lebih besar dari nilai T tabel pada degree of freedom $\alpha= 0,05$; n-1 yang dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 2,0. Karena nilai T hitung < daftar T tabel maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Kebutuhan Sosial mempunyai pengaruh signifikan atau bermakna terhadap Prestasi Kerja.
 4. Variabel X_4 (Kebutuhan Penghargaan) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0,157 lebih kecil dari nilai T tabel pada degree of freedom $\alpha= 0,05$; n-1 yang dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 2,0. Karena nilai T hitung < dari T tabel maka menolak hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Kebutuhan Penghargaan mempunyai pengaruh tidak bermakna terhadap Prestasi Kerja. Interpretasi lainnya dilihat dari nilai signifikansinya tidak menunjukkan nilai $0,000 < 0.05$.
 5. Variabel X_5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) menunjukkan nilai T hitung sebesar -1,636 lebih kecil dari nilai T tabel pada degree of freedom $\alpha= 0,05$; n-1 yang dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 2,0. Karena nilai T hitung < dari T tabel maka menolak hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Prestasi Kerja. Interpretasi lainnya dilihat dari nilai signifikansinya tidak menunjukkan nilai $0,000 < 0.05$.

Selanjutnya pembahasan secara partial dapat dikemukakan seperti berikut :

1. *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).*
Hasil analisis regresi secara partial variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Prestasi Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis dalam pekerjaan dapat mengembangkan prestasi kerja dalam hal memacu atau daya dorong bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal.
2. *Pengaruh Kebutuhan Keamanan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).*
Hasil analisis regresi secara partial variabel Kebutuhan Keamanan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Kondisi yang demikian menunjukkan bahwa Keamanan kerja pegawai perlu diperhatikan agar pegawai tidak terganggu dalam pekerjaan dan tidak merasa was-was dalam mencapai tujuan. Serta terarah dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. *Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).*
Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Dalam menunjukkan Kebutuhan Sosial yang menunjukkan bahwa adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan koordinasi dalam setiap pekerjaan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. *Pengaruh Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y).*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) berpengaruh tipis dan bermakna terhadap Prestasi Kerja. Perlu adanya penghargaan bagi pegawai yang berpotensi dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan lancar. Dan diberi motivasi kepada bawahannya dalam hal mendukung dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Pengaruh Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dibahas pada, maka disajikan beberapa kesimpulan yang bersumber dari hasil analisis dan pembahasan yang kesimpulannya dikemukakan seperti berikut :

1. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda antara lain adalah variabel nilai X_1 (Kebutuhan Fisiologis), X_2 (Kebutuhan Keamanan Kerja), X_3 (Kebutuhan Sosial), X_4 (Kebutuhan Penghargaan) dan X_5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri). Dari ke 3 variabel tersebut yang berpengaruh positif adalah variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial sedangkan variabel Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri menunjukkan pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja. Koefisien regresi yang dihasilkan dari estimasi pengaruh dari 5 variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap Y menghasilkan persamaan regresi yang formulasinya seperti berikut :

$$Y = 0,142 + 0,627 X_1 + 0,274 X_2 + 0,200 X_3 + 0,009 X_4 - 0,126 X_5$$

Estimasi persamaan tersebut mengindikasikan bahwa dampak pengaruh variable yang diteliti menunjukkan pengaruh positif dan negatif

2. Secara simultan pengaruh yang dijelaskan variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda sebesar 75,5%, sisanya yaitu 24,5 dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Bukti bukti empirik menunjukkan hasil uji F hitung sebesar $44,356 > F$ tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan nilai 1,89, sehingga terbukti secara bersama-sama variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri mempunyai pengaruh bermakna terhadap Prestasi Kerja.
3. Secara partial variabel yang mempunyai pengaruh bermakna terhadap Prestasi Kerja adalah Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Keamanan Kerja (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), sedangkan variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) pengaruhnya tidak bermakna. Dari 5 variabel tersebut variabel Kebutuhan Fisiologis mempunyai

respon pengaruh terbesar dari variabel lainnya. Pembuktian empirik menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai nilai T Hitung sebesar $5,424 > T$ tabel sebesar 2,00 dan signifikansi terkecil dari 3 variabel lainnya, maka menerima hipotesis bahwa satu diantara 5 variabel yang berpengaruh dominan adalah Kebutuhan Fisiologis.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan tersebut diatas, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Walaupun penilaian terhadap variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri tergolong baik, variabel tersebut hendaknya tetap diperhatikan oleh manajemen dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja dan masih dapat ditingkatkan .
2. Agar tidak terjadi persepsi negatif maka memotivasi Prestasi Kerja perlu dilakukan sehingga para pegawai dapat meningkatkan kemampuan lebih baik dan juga dengan adanya Kebutuhan Fisiologis baik maka kondisi kantor dapat leluasa bekerja secara maksimal tanpa ada gangguan.
3. Untuk meningkatkan kualitas penelitian yang sejenis maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Daftar Pustaka

- As'ad Moh, Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan PT.AIex Media komputendo, Yogyakarta
- Amstrong Michael, Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan PT.Aqlx Media komputendo, Jakarta 1990
- Dessler. Gari. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Printice Hall Ine,1997
- Hendri Dimamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta STIE, yayasan keluarga nasional,1995
- Emory, C William, 1980,13usiness Reserch Methods, Reviews Edition, Lllinis, Richard, D. Irwin, Inc Home Wood, 60430
- Flippo, Edwin B. Malajemen Persohalia,Torjemahan Erlangga.Jakarta 1995
- Gibson, james L,Jhon.M. Invancevich; dan james H.Donnely, Organisasi Perilaku Struktur dan Proses,Terjemahan Jilid I Edisi kedelapan,Erlangga. Jakarta 1996
- Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia, Cetakan kedua, Andi Offset Yogyakarta
- Hasibuan, melayu, ST, 1991 Manjemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan kunci keberhasilan, cetakan Ketiga CV. Haji Masagung, Jakarta
- Hani T. Handoko, Personalialia dan SDM,BPFE. Yogyakarta 1996

- Hersey, Paul and Kannel. H Blanchard, 1982. Manajemen Prilaku Organisasi
Pendayagunaan Sumber daya manusia, terjemahan Agus Dharma,
Erlangga, Jakarta
- Kontz, Harold, Syriil O'Donnel dan Heinz Winhnich, 1989. Manajemen
terjemahan Gunawan Hutauruk, Erlangga, Jakarta
- Kast, Fremont E dan James. Rosenzweig, Organisasi dan Manajemen,
Terjemahan, Bumi Aksara. Jakarta 1995
- Kuhre, W. Lee, 1996, Sertifikasi ISO 14001 Sistem Manajemen
Lingkungan, edisi
Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Manulung, M, 1988, Dasar- dasar Manajemen, cetakan Ketiga belas,
Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 1996. manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga
cetakan ke Dua, BPFE Yogyakarta
- Maslow, Abraham, Dalam melayu ST Hasibuan, 1994 Motivasi
dan kepribadian teori Motivasi dengan Pendekatan
Hirarki Kebutuhan Manusia, Jakarta
- Manullang M. Dasar-dasar Manajemen Edisi ketujuh, halia Indonesia,
Jakarta 1980
- Moenir, A.S, 1995, Pendekatan manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan
Kepegawaian, Cetakan keenam, PT. Ikrar Mandiri abadi, Jakarta
- Nadler, Leonard, 1990, Human Resources development, the Handbook of Human
Resource Development, Edited by Leonard & Zeace Nadler, 2 nd Editio,
Jhon Wiley & Sons Inc, Canada
- Parametha, Budhi, 1986. Masalah Keresasian Budaya dan manajemen Indonesia
dalam Majalah dan Usahawan Indonesia, lembaga manajemen, FEUI,
Jakarta
- Siagian, Sondang, P, 1997, Manajemen sumber daya Manusia, Cetakan
Keenam, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, 1987. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung
- Suprihanto, Jhon, Manajemen Sumber Daya Manusia II, karunika,
Universitas terbuka, Jakarta 1988
- Sondang, P. Siagian 1998, Manajemen sumber daya Manusia, Edisi 1
Cetakan Ke 7, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendry, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama,
bagian penerbitan STIE. YKPN, Yogyakarta 1995
- The liang Gie, 1995, Administrasi perkantoran modern cetakan ketiga,
penerbitan liberty Yogyakarta