

# Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten

Akbar Gunawan<sup>†</sup>, Mentari Indria Cahya

Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435  
Email: a68ar@untirta.ac.id

**Abstract.** Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat dibutuhkan terutama untuk menjalankan dan mengoperasikan suatu instansi pemerintahan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini, adalah para pegawai yang bekerja di instansi itu sendiri. Pegawai merupakan faktor yang utama dan sangat berperan penting didalam instansi yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan instansi. Kuesioner yang mengacu pada Hirarki Kebutuhan Maslow. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dibagi menjadi beberapa kriteria sesuai dengan Hirarki Kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan komunikasi (kebutuhan rasa aman dan kebutuhan prestasi), kebutuhan aktualisasi diri, dan loyalitas sebagai faktor *independent*. Kemudian faktor *dependent* atau yang ingin diukur adalah kinerja. Berdasarkan pada pengolahan dengan regresi linier, maka diperoleh nilai R *Square* 0,496 yang menyatakan kelima variabel motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil korelasi maka didapatkan nilai korelasi kebutuhan fisiologis (X1)= 0.417, kebutuhan komunikasi (X2)= 0.008, kebutuhan prestasi (X3)= 0.413, kebutuhan aktualisasi diri (X4)= 0.484, loyalitas (X5)= 0.176. Faktor yang memiliki hubungan yang paling kuat terhadap motivasi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

**Keywords:** Motivasi, Kinerja, Maslow, Regresi Linier

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat dibutuhkan terutama untuk menjalankan dan mengoperasikan suatu instansi pemerintahan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini, adalah para pegawai yang bekerja di instansi itu sendiri. Pegawai merupakan faktor yang utama dan sangat berperan penting didalam instansi yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan instansi. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (Risanti,2012) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk

piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan prestasi, sampai kebutuhan aktualisasi diri. Dengan tujuan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten dan mengetahui variabel motivasi yang paling mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten merupakan instansi pemerintahan yang dinaungi oleh Pemerintahan Provinsi Banten, serta merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan

---

<sup>†</sup> :Corresponding Author

asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten diberikan amanah untuk merumuskan kebijakan dan mengkoordinasikan pembangunan koperasi dan usaha mikro kecil menengah (KUMKM) di Provinsi Banten. Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten memiliki 3 sub bagian yang dibawah oleh sekretaris dan 3 bidang yang masing-masing bidang membawahi 3 seksi (LAKIP Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten Tahun 2014). Dilihat dari tugas pokoknya yaitu, melakukan persiapan administrasi surat menyurat, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga, kepustakaan, kehumasan, administrasi kepegawaian dan pengelolaan inventaris barang dan asset dinas. Dengan menggunakan Hirarki Kebutuhan Maslow sebagai tolak ukur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Membuat kuisoner yang berisi Hirarki kebutuhan Maslow yaitu tentang kebutuhan fisiologi, kebutuhan komunikasi (kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial), kebutuhan prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri, serta loyalitas. Kemudian dibuat untuk pertanyaan mengenai kinerja pegawai pengumpulan data kuisoner yang kemudian dilakukan analisa statistik dari kuisoner yang telah diisi oleh responden, dengan melakukan regresi linier dan korelasi untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisoner yang mengacu pada Hirarki Kebutuhan Maslow. Setiap pertanyaan dalam kuisoner dibagi menjadi beberapa kriteria sesuai dengan Hirarki Kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan komunikasi (kebutuhan rasa aman dan kebutuhan prestasi), kebutuhan aktualisasi diri, dan loyalitas sebagai faktor *independent*. Kemudian faktor *dependent* atau yang ingin diukur adalah kinerja. Kuisoner menggunakan skala likert dengan skala 1 untuk sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk respon sangat setuju.

#### a. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologi

Dalam Hirarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan tingkat pertama kebutuhan ini meliputi kebutuhan yang harus dipenuhi salah satunya adalah kebutuhan hidup, berikut ini adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kebutuhan fisiologi:

#### b. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Komunikasi (Kebutuhan Rasa Aman dan Kebutuhan Sosial)

Setelah kebutuhan fisiologi selanjutnya adalah kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial yang di gabung menjadi kebutuhan komunikasi kebutuhan ini mengarah kepada rasa aman yang dapat di kaitkan dengan kesesuaian jenis pekerjaan, dan hubungan sosial di lingkungan kerja. Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kebutuhan komunikasi:

#### Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Prestasi

Kebutuhan akan kedudukan (prestasi) memerlukan sebuah apresiasi atau pengakuan atas apa yang telah di lakukan oleh pegawai. Jenis apresiasi bisa berupa pemberian simbol tertentu seperti piagam, promosi, bentuk kompensasi atau bonus, berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kebutuhan prestasi:

Tabel 1: Rekapitulasi Kuisoner

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
x1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
x2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
x3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
x4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4
x5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
x6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
x7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
x8	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3
x9	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
x10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
x11	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
x12	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
x13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
x14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
x15	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
x16	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
x17	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
x18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
x19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
x20	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
x21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
x22	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
x23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
x24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
x25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
x26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabel 2: Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologi

	Frekuensi	0	6	4	0	0
Penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan aktivitas.	Presentase	0%	60%	40%	0%	0%
Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup nyaman.	Frekuensi	0	8	2	0	0
	Presentase	0%	80%	20%	0%	0%
Situasi lingkungan kerja kondusif.	Frekuensi	1	9	0	0	0
	Presentase	10%	90%	0%	0%	0%
Tersedianya fasilitas seperti tempat ibadah, lapangan olahraga, wifi, dll.	Frekuensi	2	4	4	0	0
	Presentase	20%	40%	40%	0%	0%

Tabel 3: Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Komunikasi

Pernyataan	ss	s	cs	ts	Sts
Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan di tempat saya bekerja.	Frekuensi 2	8	0	0	0
	Presentase 20%	80%	0%	0%	0%
Jaminan kesehatan cukup baik.	Frekuensi 2	8	0	0	0
	Presentase 20%	80%	0%	0%	0%
Pimpinan mau memberikan arahan atas persoalan yang dihadapi.	Frekuensi 1	8	1	0	0
	Presentase 10%	80%	10%	0%	0%
Pekerjaan yang diberikan sesuai keahlian dan keterampilan yang dimiliki.	Frekuensi 1	5	4	0	0
	Presentase 10%	50%	40%	0%	0%
Saya menikmati bekerja berkelompok daripada bekerja sendiri.	Frekuensi 8	1	1	0	0
	Presentase 80%	10%	10%	0%	0%
Saya menikmati bekerja berkelompok daripada bekerja sendiri.	Frekuensi 3	7	0	0	0
	Presentase 30%	70%	0%	0%	0%

Tabel 1.4 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Prestasi

Pernyataan	ss	s	cs	ts	Sts
Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai.	Frekuensi 1	8	1	0	0
	Presentase 10%	80%	10%	0%	0%
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya.	Frekuensi 2	7	1	0	0
	Presentase 20%	70%	10%	0%	0%

a. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada kebutuhan aktualisasi, setiap orang ingin melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki, serta suatu kebutuhan dalam mengemukakan ide-ide dan saran serta memberikan kritik tentang sesuatu, berikut ini adalah tanggapan responden terhadap kebutuhan aktualisasi diri:

Tabel 5: Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pernyataan	ss	s	cs	ts	Sts
Adanya keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain.	Frekuensi 9	1	0	0	0
	Presentase 90%	10%	0%	0%	0%
Bila ada pekerjaan tambahan, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya.	Frekuensi 1	9	0	0	0
	Presentase 10%	90%	0%	0%	0%
Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar.	Frekuensi 3	7	0	0	0
	Presentase 30%	70%	0%	0%	0%
Saya bekerja keras untuk memperoleh keberhasilan dalam pekerjaan.	Frekuensi 3	7	0	0	0
	Presentase 30%	70%	0%	0%	0%

b. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 6: Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Kinerja

Pernyataan	ss	s	cs	ts	Sts
Berdasarkan rekapitulasi absensi, saya datang dan pulang ke kantor tepat waktu.	Frekuensi 4	6	0	0	0
	Presentase 40%	60%	0%	0%	0%
Saya selalu siap berada di tempat kerja, saat atasan meminta bantuan masalah pekerjaan.	Frekuensi 0	10	0	0	0
	Presentase 0%	100%	0%	0%	0%
Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari.	Frekuensi 1	8	1	0	0
	Presentase 10%	80%	10%	0%	0%
Saya memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban.	Frekuensi 2	8	0	0	0
	Presentase 20%	80%	0%	0%	0%
Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.	Frekuensi 0	9	1	0	0
	Presentase 0%	90%	10%	0%	0%
Selama ini, saya bekerja sesuai dengan prosedur/job description.	Frekuensi 5	5	0	0	0
	Presentase 50%	50%	0%	0%	0%
Saya berinisiatif mencari solusi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sukar.	Frekuensi 0	9	1	0	0
	Presentase 0%	90%	10%	0%	0%

c. Loyalitas

Dalam suatu instansi pemerintahan, sikap yang penting dimiliki adalah loyalitas. Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten salah satu hal yang paling penting adalah loyalitas pegawai, berikut ini adalah tanggapan responden mengenai loyalitas:

Tabel 7: Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas

Pernyataan	ss	s	cs	ts	Sts
Berdasarkan rekapitulasi absensi, saya datang dan pulang ke kantor tepat waktu.	Frekuensi 1	9	0	0	0
	Presentase 10%	90%	0%	0%	0%
Saya selalu siap berada di tempat kerja, saat atasan meminta bantuan masalah pekerjaan.	Frekuensi 1	9	0	0	0
	Presentase 10%	90%	0%	0%	0%
Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari.	Frekuensi 0	10	0	0	0
	Presentase 0%	100%	0%	0%	0%

nilai korelasi antara kebutuhan fisiologi ( $X_1$ ), kebutuhan komunikasi ( $X_2$ ), kebutuhan prestasi ( $X_3$ ), kebutuhan aktualisasi diri ( $X_4$ ), loyalitas ( $X_5$ ), untuk mengetahui korelasi dari kelima faktor tersebut terhadap kinerja ( $Y$ ) digunakan *software* SPSS 16, didapatkan hasil output sebagai berikut:

Dari hasil output SPSS di atas maka didapatkan data sebagai berikut:

$$r^2_{X_1} = 0,417$$

$$r^2_{X_2} = 0,008$$

$$r^2_{X_3} = 0,413$$

$$r^2_{X_4} = 0,484$$

$$r^2_{X_5} = 0,176$$

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa:

- $t_1 = -3,115 < t_{tabel} = 2,262$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan fisiologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- $t_2 = 1,562 < t_{tabel} = 2,262$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- $t_3 = -0,470 < t_{tabel} = 2,262$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- $t_4 = 4,150 > t_{tabel} = 2,262$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- $t_5 = -1 < t_{tabel} = 2,262$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai  $t_4 = 4,150$ .

Tabel 9: *Output Uji Korelasi Setiap Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja*

		Fisiologi	Komunikasi	Prestasi	aktualisasi	loyalitas	kinerja
Fisiologi	Pearson Correlation	1	-.271	.018	.019	-.401	.417
	Sig. (2-tailed)		.449	.960	.958	.250	.230
	N	10	10	10	10	10	10
Komunikasi	Pearson Correlation	-.271	1	-.104	.383	.048	.008
	Sig. (2-tailed)	.449		.775	.274	.895	.982
	N	10	10	10	10	10	10
Prestasi	Pearson Correlation	.018	-.104	1	.722	.241	.413
	Sig. (2-tailed)	.960	.775		.018	.503	.235
	N	10	10	10	10	10	10
aktualisasi	Pearson Correlation	.019	.383	.722	1	.250	.484
	Sig. (2-tailed)	.958	.274	.018		.486	.156
	N	10	10	10	10	10	10
loyalitas	Pearson Correlation	-.401	.048	.241	.250	1	.176
	Sig. (2-tailed)	.250	.895	.503	.486		.627
	N	10	10	10	10	10	10
kinerja	Pearson Correlation	.417	.008	.413	.484	.176	1
	Sig. (2-tailed)	.230	.982	.235	.156	.627	
	N	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. KESIMPULAN

Pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa  $t_1 = -3,115 < t_{tabel} = 1,833$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan fisiologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

kebutuhan komunikasi didapatkan  $t_2 = 1,562 < t_{tabel} = 1,833$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebutuhan komunikasi merupakan penggabungan antara kebutuhan rasa aman dan sosial, dimana membutuhkan kesesuaian pekerjaan dan hubungan sosial pada setiap pegawai. Kebutuhan prestasi mendapatkan nilai  $t_3 = -0,470 < t_{tabel} = 1,833$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam bekerja penting adanya sebuah pencapaian atau prestasi kerja, pada kuesioner yang ditanyakan adalah tentang apresiasi prestasi kerja dan peningkatan jabatan, namun pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten kebutuhan akan prestasi tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan nilai  $t_4 = 4,150 > t_{tabel} = 1,833$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap orang ingin melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki, serta suatu kebutuhan dalam mengemukakan ide-ide dan saran serta memberikan kritik tentang sesuatu. Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten kebutuhan akan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel loyalitas didapatkan  $t_5 = -1 < t_{tabel} = 1,833$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten salah satu hal yang paling penting adalah loyalitas pegawai, namun loyalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebutuhan akan prestasi, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_4 = 4,150$ . Pada haikatnya, setiap orang menginginkan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya, hal ini lah yang mendorong pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai tujuan instansi dan kinerja yang lebih baik.

#### REFERENCES

- Analisa, L.W, 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H.M, S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitasari, R.A, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan*

*Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus, Universitas Diponegoro, Semarang.*

Risanti, K.A, 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, Universitas Hasanuddin, Makassar.*

Sulaiman, Agus, 2011, *Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow, Institut Pertanian Bogor, Bogor.*

Walpole, R.E, 1992, *Pengantar Statistik, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.*