

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Paser

Harmayanto^{1*}, M Yunus Syam², Rizkia Septiani³

^{1,2,3} Prodi S1 Manajemen, STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia¹

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Korespondensi penulis: harmayantoanto19120@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of motivation on the performance of civil servants (PNS) at the Paser Regency Regional Revenue Agency Office. The results of the validity test show that the total of 15 statements all have a value greater than 0.2973, which means that the rtable value can be interpreted as the conclusion that all statements are declared valid. From the results of the reliability test, it can be seen that the results obtained were Cronbach's alpha $0.913 > 0.06$, which means that the questionnaire items were declared reliable (feasible). From the research results, it was found that the regression equation $Y = -1,546 + 0,054(X_1) + 1,199(X_2) + 0,593(X_3) + 0,065(X_4) + 0,799(X_5)$. The correlation coefficient (R) is 0.889. This shows that there is a strong relationship between the variables Physiological Needs (X1), Safety Needs (X2), Social Needs (X3), Esteem Needs (X4), and Self-Actualization Needs (X5) on Employee Performance (Y) at the Paser Regency Regional Revenue Agency Office. Meanwhile, the R square determination is .0790, which means that motivational variables or influences have an influence of 79.0% on the performance of Civil Servants (Y) at the Paser Regency Regional Revenue Agency Office, while the remaining 21% is influenced by other variables not included in this research. From the results obtained Fcount is 7.161 > Ftable is 2.46. This means that there is a joint influence between the variables Physiological Needs (X1), Safety Needs (X2), Social Needs (X3), Esteem Needs (X4), and Self-Actualization Needs (X5) on the Performance of Civil Servants (PNS) at the Paser Regency Regional Revenue Agency Office. Thus, the hypothesis which states that Physiological Needs (X1) has a dominant influence on the Performance of Civil Servants (Y) at the Paser Regency Regional Revenue Agency Office is not accepted because according to the research results, the dominant variable is the Security Needs variable (X2) with a value of tcount > ttable ($2.431 > 2.02439$).*

Keywords: Motivation, Performance, Employees

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 15 pernyataan semuanya memiliki nilai lebih besar dari 0,2973 yang berarti nilai r tabel dapat diartikan sebagai kesimpulan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas terlihat bahwa hasil yang diperoleh adalah Cronbach's alpha $0,913 > 0,06$ yang berarti item kuesioner dinyatakan reliabel (layak). Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = -1,546 + 0,054 [(X)_1] + 1,199 (X_2) + 0,593 (X_3) + 0,065 (X_4) + 0,799 [(X)_5]$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Sedangkan nilai R square determinasinya sebesar 0,0790 yang berarti variabel motivasi atau pengaruh mempunyai pengaruh sebesar 79,0% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian diperoleh Fhitung sebesar 7,161 > Ftabel sebesar 2,46. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kebutuhan Fisiologis (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser tidak diterima karena berdasarkan hasil penelitian variabel yang dominan adalah variabel Kebutuhan Keamanan (X2) dengan nilai thitung > ttabel ($2,431 > 2,02439$).

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting, dalam mempertahankan kinerja pegawainya dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Sebab motivasi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan tinggi, serta meningkatkan gairah bersama sehingga pencapaiannya tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi adalah daya dorongan yang mengakibatkan seorang anggota organisasi atau instansi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi seseorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser kurang optimal seperti dari kebutuhan fisiologis walaupun gaji dibayarkan tepat waktu tetapi masih sering terjadi keterlambatan pembayaran TPP (tambah penghasilan pegawai).

Kebutuhan sosial kurangnya kerja sama antar pegawai, kurangnya rasa tanggung jawab dengan pekerjaan terkadang ada pegawai yang hanya mengandalkan pegawai yang lain dalam mengerjakan tugasnya, padahal sudah mendapatkan bagian tugasnya masing-masing. Walaupun sudah ada teguran lisan dan tertulis masih ada pegawai yang masih kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kebutuhan aktualitas diri masih kurangnya dorongan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan diri untuk mencapai target kinerja yang berdampak pada keterlambatan target pencapaian organisasi. Maka dari itu, perlu dilakukan peningkatan kompetensi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diperhatikan beberapa faktor, yaitu kompetensi dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya masing-masing. Makna kompetensi mengandung bagian dari keperibadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan dalam menjalankan tugas/pekerjaan.

Menurut Wibowo (2019:177) “Kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya”.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai akan terlaksana dan terpenuhi apabila variabel yang mempengaruhi sangat mendukung sekali. Kinerja mengacu pada prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan peran penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Didalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling membutuhkan motivasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Motivasi Kerja juga merupakan daya penggerak yang dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang, untuk melakukan pekerjaannya dengan bagian tugas masing-masing.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human reseources management*) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2019:21) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan berbagai kegiatan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja. Dengan memanfaatkan potensi manusia yang di dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kesuksesan bersama.

Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting

dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Menurut Barto dan Martin dalam Basro (2018:50) “Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha”.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku secara tertentu untuk mencapai tujuan atau keinginan tertentu. Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018:49) “Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Dalam suatu organisasi melibatkan intensitas sebagai dorongan yang mengarah dan ketekunan yang gigih, dengan memahami intensitas, arah, dan ketekunan motivasi seseorang kita dapat lebih memahami bagaimana setiap individu bertindak.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi tersebut. Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2019:176) “Menemukan bahwa kinerja adalah bentuk kebijakan publik yang menggabungkan strategi organisasi, partisipasi konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Yang berarti bahwa kinerja adalah bentuk kebijakan dalam suatu organisasi memberi partisipasi pada konsumen.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2019:176) “Menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat ukur yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi memastikan bahwa individual atau tim telah memenuhi standar yang ditetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan dalam Fahmi (2019:206) Penilaian kinerja adalah dalam rangka mengobservasi, penilaian mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrument khusus untuk mencatat hasil observasi.

Menurut Grifitin dalam Fahmi (2019:207) mengatakan bahwa suatu inovasi terkini dalam penilaian kinerja yang digunakan dalam banyak organisasi saat ini disebut *timbal*

balik 360 derajat. Dapat diartikan dari beberapa ahli diatas bahwa penilaian kinerja yaitu keahlian yang sangat penting, untuk mengetahui dan mengevaluasi sejauh mana cara kerja kita baik dalam organisasi maupun instansi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Sebanyak 44 berdasarkan rekapitulasi kehadiran jumlah keseluruhan pegawai. Teknik sampel jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang yaitu sebanyak 44 orang. Dalam hal ini semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yaitu seluruh Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-1,546
Kebutuhan Fisiolofis (X1)	0,054
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	1,199
1 Kebutuhan Sosial (X3)	0,593
Kebutuhan Penghargaan (X4)	0,065
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,799

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 maka dapat diketahui nilai persamaan regresinya :

$Y = -1,546 + 0,054X_1 + 1,199X_2 + 0,593X_3 + 0,065X_4 + 0,799X_5$ yang bearti bahwa:

- Angka -1,546 adalah konstanta, artinya jika tidak ada variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5), atau semuanya sama dengan 0 (nol), maka besarnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah -1,546.
- Angka 0,054 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), yang bearti jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel Kebutuhan

Fisiologis (X_1). Maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,054 dengan asumsi variabel lain tetap/konstanta, dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- c. Angka 1,199 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Rasa aman (X_2), yang bearti jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2), maka kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,199 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- d. Angka 0,593 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Sosial (X_3), yang bearti jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel Kebutuhan Sosial (X_3), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,593 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- e. Angka 0,065 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4). Yang bearti jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,065 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- f. Angka 0,799 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5). Yang bearti jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5), maka kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebsar 0,799 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2 Koefisien Korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,889	0,790

Sumber Data : Hasil Olahsan SPSS

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahuai nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 yang berarti bahwa hubungan antara variabel Motivasi (X) yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,000.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,790 atau sebesar 79,0% artinya kontribusi variabel Motivasi (X) yang terdiri dari kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 79,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini sebesar 21%.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Tabel 3 Hasil Analisis Uji F

Model		Df	F	Sig
1	Regresion	5	7,161	0.000 ^b
	Residual	38		
	Total	43		

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diketahui besarnya nilai uji F atau F_{hitung} sebesar 7,161 dengan dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 2,46 maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $7,161 > 2,46$ maka hipotesis pertama uji F (simultan) terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel Motivasi (X) yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t Parsial

Tabel 4 Hasil Analisis Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	0,082	2,02439	0,935	Tidak signifikan
Kebutuhan Rasa Aman	2,431	2,02439	0,020	Signifikan
Kebutuhan Sosial	0,835	2,02439	0,409	Tidak signifikan
Kebutuhan Penghargaan	-0,132	2,02439	0,895	Tidak signifikan
Kebutuhan Aktualisasi Diri	1,823	2,02439	0,076	Tidak Signifikan

Sumber Data : Diolah Kembali dari hasil SPSS

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil sebagai berikut:

- Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,082 < 2,02439$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,935 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,431 > 2,02439$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- c. Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,835 < 2,02439$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,409 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel Kebutuhan Sosial (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- d. Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,132 < 2,02439$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,895 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- e. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,823 > 2,02439$ dengan Tingkat signifikan sebesar $0,076 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel Kebutuhan Aktualisasi diri (X_5) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari penjelasannya tersebut maka hipotesis pertama uji t (parsial) terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel Kebutuhan rasa Aman (X_2) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 2,431 dan nilai signifikan terendah yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis kedua tidak terbukti atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser, maka ditarik Kesimpulan berikut:

- a. Dari hasil uji validitas dapat diketahui dari 15 pernyataan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.
- b. Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui nilai *Cronbach's alpha* $> 0,8$ atau $0,913 > 0,8$ yang berarti butir pernyataan pada kuesioner tersebut dikatakan baik.

Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan fungsi yaitu :

- c. $Y = -1,546 + 0,054X_1 + 1,199X_2 + 0,593X_3 + 0,065X_4 + 0,799X_5$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing dari variabel Motivasi (X) yang terdiri Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

mempunyai pengaruh yang positif dan negative untuk memperediksi nilai yang mengalami kenaikan atau penurunan terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

- d. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,889 yang bearti hubungan antara variabel independent (Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai (Y)) kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000
- e. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 790,0% terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (Y) pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain.
- f. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,161 > 2,46$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menunjukkan variabel bahwa variabel Motivasi (X) yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (Y) pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.
- g. Dari Hasil uji t atau uji parsial, diketahui bahwa variabel kebutuhan Rasa Aman (X_2) sebesar 2,431 dengan Tingkat signifikan 0,000 berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,431 > 2,02439$ dan didukung oleh nilai signifikan $0,000 < 0,005$.
- h. Pada variabel Motivasi (X) yang terdiri dari Kelima Variabel yang diteliti, variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2) memberikan pengaruh dominan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 2,431 dan nilai signifikan terendah yaitu $0,000 < 0,05$.

Saran

Setelah mengadakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan sub variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diharapkan kepada setiap pegawai untuk dapat meningkatkan interaksi dan menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan.

- b. Berdasarkan sub variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) diharapkan adanya bentuk apresiasi atau reward yang diberikan kepada setiap pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, dapat dibuat adanya hukuman untuk pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- c. Berdasarkan sub variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) diharapkan agar setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan atau pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dan mengemukakan ide-idenya yang akan membantu organisasi untuk menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Andi Wrahadi, M. (2019). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser* [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama, Cetakan pertama). Prenamedia Group.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). PT Inovasi Pratama Internasional.
- Darmawan, S. (2023). *Statistik deskriptif* (Edisi pertama, Cetakan pertama). Gava Media.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi* (Edisi pertama, Cetakan pertama). CV Alfabeta.
- Gufron, A. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Grogot di Kecamatan Tanah Grogot* [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Irmayani, D., & Wayan, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Deepublish.
- Kesumawati, R. S. (2021). *Pengantar statistika penelitian* (Cetakan pertama). PT Rajagrafindo Persada.
- Silaen, et al. (2021). *Kinerja karyawan* (Cetakan pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif* (Cetakan kedua puluh sembilan). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi penelitian lengkap, praktis, dan mudah dipahami* (Cetakan pertama). Pustaka Baru Pers.