

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI)

**Oleh:
IMAM FAKHRUDIN**

ABSTRAK

Obyek Penelitian ini adalah Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri Jl. Penanggungan No. 7 Kediri dengan mengambil respondenseluruh pegawai yang berjumlah 59 orang sebagai subyeknya.

Menggunakan analisis regresi linier berganda, memperoleh hasil dari jawaban responden mengenai Kebutuhan Fosiologis dengan item kebutuhan pangan terdapat 22,4% responden tidak setuju bahwa tujuan utama dalam mereka bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pangan. Dengan fenomena ini maka dapat kita ketahui bahwa sebagian pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri tingkat kebutuhannya sudah tidak lagi terhadap kebutuhan dasar atau primer, akan tetapi taraf kehidupannya sudah meningkat pada kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Hasil analisis statistic inferensial ditemukan bahwa variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2). Variabel ini mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri. Selain itu kontribusinya juga paling kecil yaitu hanya 14,8%. Hal ini dapat dilogika bahwa di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri bidang tugas yang diemban oleh pegawai tidak memiliki resiko kecelakaan yang tinggi. Oleh karenanya mereka tidak perlu khawatir dengan keselamatan dan Keamanan Kerja.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri. Hal ini juga dapat dipahami bahwa para pegawai untuk bidang pekerjaan yang diemban saat ini mendukung untuk berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Dengan demikian dapat direkomendasikan kepada Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri untuk mengambil kebijakan yang tepat mengenai jaminan atau toleransi kepada pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Pola kepemimpinan yang diterapkan dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga para pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di masa-masa yang akan datang.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Selain itu pemimpin sebagai motor atau penggerak kebijakan di lembaganya, memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan visi dan misi yang berdimensi terciptanya keunggulan atau mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik di hasilkan oleh adanya kinerja atau system hubungan interpersonal dan antarpersonal yang baik dari pimpinan terhadap staf, antar staf maupun antara pimpinan dan staf yang mempunyai sifat independen yang baik dalam kaitannya dengan tugas.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tujuan organisasinya tercapai. Hal ini di karenakan tingkat produktivitas manusia tidaklah cukup apabila hanya di lihat dari tingkat intelegensi, tingkat ketrampilan, dan status baik status sosial maupun status ekonomi. Paling tidak ada faktor-faktor lain yang perlu di ketahui dan di kaji serta di cermati dalam kaitannya dengan perilaku organisasi sumber daya manusia antara lain motivasi.

Dengan demikian, meskipun sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi mempunyai tingkat keahlian, ketrampilan dan kecerdasan yang tinggi, namun apabila sumber daya manusia yang berkualitas tidak mendapatkan motivasi yang tinggi dan juga tidak mempunyai semangat kerja atau moral kerja yang tinggi yang bisa di gerakkan dan di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka sumber daya manusia tersebut tidak akan ada artinya bagi organisasi dan bukan hanya akan menjadi beban biaya tambahan.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha mengatasi kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena semangat kerja merupakan suatu sikap rasa puas dengan suatu hasrat keinginan yang terus menerus dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang baik di tandai dengan gairah pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pemerintah serta kemampuan kerja sama dengan pegawai lain dalam mencapai tujuan organisasi (Flippo, 1971).

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian,2003). Oleh karena itu instansi harus mengetahui apabila motivasi kerja pegawai menurun atau rendah, paling tidak bisa di lihat dari tingginya tingkat absensi, seringnya keterlambatan datang atau pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan oleh instansi. Pada umumnya apabila motivasi kerja menurun, maka pegawai datang ke tempat kerja akan tetapi tidak mendapat kepuasan dalam bekerja dan apabila ini berlangsung terus menerus, maka akan dapat mengancam kelancaran instansi dalam melayani masyarakat. Beberapa indikasi seperti ini di sebut

dengan kegelisahan kerja yang meliputi: berlambat-lambat dalam bekerja, pura-pura sakit, keluhan-keluhan dan penghentian-penghentian pekerjaan.

Berbagai upaya dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, yaitu baik dengan meningkatkan sarana dan prasarana maupun dengan merubah tingkah laku pegawai kearah tingkah laku yang kondusif terhadap tercapaian tujuan, selain itu meningkatkan hubungan yang baik antar sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan. Hal lain adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai, sehingga dapat bekerja dan melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam hal ini di perlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi.

Selain itu karena di bentuknya suatu organisasi pemerintahan merupakan salah satu bagian integral dalam proses pembangunan, dituntut untuk dapat mengupayakan tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Karena kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang di ukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah di tetapkan organisasi. Untuk hal tersebut sangat di perlukan tenaga kerja atau pegawai yang mempunyai motivasi dan moral kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan motivasi dan moral kerja yang tinggi berarti para pegawai atau tenaga kerja dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak di capainya.

Usaha untuk menciptakan perilaku Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor di antaranya skill, kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara

tegas perilaku pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk mengacu dirinya dan berprestasi guna memperoleh segala yang di harapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi. Salah satu cara yang paling tepat pimpinan harus memberikan rangsangan terhadap pegawai untuk mengembangkan diri dan berprestasi guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu adanya fungsi dari faktor-faktor luar gaji, yaitu faktor pekerjaan itu sendiri kemungkinan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab yang di emban dan pengakuan atas perolehan dalam hal karier di sepanjang masa kerjanya.

Dari urain di atas maka tampak jelas bahwa peran motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berpartisipasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian suatu pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja haruslah di identifikasikan secara lebih dini. Melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri?

2. Manakah di antara Faktor-faktor motivasi tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri Jl. Penanggungungan No. 7 Kediri. Adapun Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2013.

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatory, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh variabel satu dengan variabel yang lainnya, dimana pengambilan data dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner. Menurut Winardi (1991) bahwa dalam penelitian eksplanatory, dimana terdapat perubahan pada variabel

tertentu menyebabkan timbulnya akibat tertentu atas variabel kedua.

Dalam melaksanakan suatu penelitian ilmiah di perlukan suatu pendekatan untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. "survey merupakan suatu jenis pendekatan penelitian yang ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari populasi " (Faisal,1990:25).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 1998), sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasinya adalah seluruh Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri yang berjumlah 59 orang.

Agar data yang di peroleh representative maka besarnya sampel yang akan diambil harus di tentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi.

Menurut Arikunto (1998:120) apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampel. Jika jumlah subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti dan sebagian sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan di ambil sampelnya.

Dengan dasar pendapat tersebut di atas maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan ,Pertambangan dan Energi Kota Kediri sejumlah 59 orang sedangkan teknik sampelnya menggunakan sensus sampling.

Menurut Sugiono (2004:60) : Sensus sampling atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi di gunakan sebagai sampel”.

Data dan Teknik Pengumpulannya

Penelitian ini menggunakan jenis data subjek yang memanfaatkan sekelompok orang, yang dalam hal ini adalah pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan , Pertambangan dan Energi Kota Kediri sebagai subjeknya yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik, sedangkan sumber data berasal atau bersumber dari sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap para karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber resmi berdasarkan peraturan-peraturan resmi yang ada, perkembangan pegawai, penghargaan-penghargaan yang di peroleh serta pembinaannya.

Dalam melaksanakan pengambilan data baik data primer maupun data sekunder yang memenuhi prosedur dan standart di laksanakan dengan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Teknik angket atau questioner

Yaitu penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respons) tertulis seperlunya (Kartono,1990:217). Melalui teknik ini akan di peroleh data primer baik variable motivasi kerja maupun kinerja, yang nantinya akan di uji validitas dan reliabilitasnya.

2. Teknik observasi

Adalah pengamatan, pencatatan terhadap gejala-gejala yang timbul antara sebelum dan sesudah pemberlakuan otonomi daerah yang berdampak pada restrukturisasi organisasi di Pemerintahan Kota Kediri dengan sistematis, dan terpadu. Teknik ini di lakukan karena peneliti berada di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan , Pertambangan dan Energi Kota Kediri, dengan berbagai pendekatan teknis dan seni tertentu.

3. Teknik Dokumentasi

Adalah teknik mengumpulkan data sekunder melalui bantuan para pegawai yang berwenang, sesuai jabatan, fungsi dan tugas. Karena lebih banyak berkaitan dengan dokumen biografi, pangkat atau jabatan, masa kerja, pendidikan umur dan lain-lain.

Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka teknik analisa data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier.

Deskripsi Responden

Dalam Deskripsi ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi sebagai berikut:

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden, di-peroleh gambaran responden berdasarkan usia seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	(%)
1.	Kurang dari 30	6	10,1
2.	31 – 40	13	22,0
3.	41 – 50	30	50,9
4.	Lebih dari 50	10	17,0
Jumlah		59	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 6 responden dengan prosentase 10,1%, responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 13 responden dengan prosentase 22,0%, responden yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 30 responden dengan prosentase 50,9%, dan responden lebih dari 50 tahun sebanyak 10 responden dengan prosentase 17,0%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden yang paling dominan adalah antara usia 41 sampai dengan 50 tahun yang sangat ideal untuk memajukan suatu tujuan dari organisasi tersebut dan diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap quesioner dengan tenang dan tidak ada paksaan.

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden, diperoleh gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada table berikut:

Table 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	(%)
1.	SMA / SMK	3	5,1
2.	Diploma	1	1,7
3.	Sarjana	39	66,1
4.	Pascasarjana	16	27,1
Jumlah		59	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 3 responden dengan prosentase 5,1%, responden berpendidikan Diploma sebanyak 1 responden dengan prosentase 1,7%, responden berpendidikan Sarjana sebanyak 39 responden dengan prosentase 66,1% dan responden berpendidikan Pascasarjana sebanyak 16 responden dengan prosentase 27,1%.

Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan tabulasi data terhadap keseluruhan responden, diperoleh gambaran responden berdasarkan status perkawinan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	(%)
1.	Belum Kawin	7	11,9
2.	Kawin	52	88,1
Jumlah		59	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas, responden berstatus belum kawin sebanyak 7 responden dengan prosentase 11,9% dan yang berstatus kawin sebanyak 52 responden dengan prosentase 88,1%. Dilihat dari status perkawinan, maka pegawai yang kawin menampakkan jumlah yang dominan.

Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Setelah dilakukan tabulasi terhadap keseluruhan responden, diperoleh gambaran responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	(%)
1.	Kurang dari 10 tahun	15	25,4
2.	11 – 20 tahun	12	20,3
3.	21 – 30 tahun	29	49,2
4.	Di atas 31 tahun	3	5,1
Jumlah		59	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas, nampak bahwa responden yang telah bekerja selama kurang dari 10 tahun sebanyak 15 responden dengan prosentase 25,4%, yang bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 12 responden dengan prosentase 20,3%, yang bekerja selama 21 – 30 tahun sebanyak 29 responden dengan prosentase 49,2% dan yang bekerja diatas 31 tahun sebanyak 3 responden dengan prosentase 5,1%.

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah dilakukan tabulasi terhadap keseluruhan responden, diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Golongan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	35	59,3
2.	Perempuan	24	40,7
Jumlah		59	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 responden dengan prosentase 59,3% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden dengan prosentase 40,7%.

Data Penelitian

Gambaran statistik item dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil angket yang disebar. Variable bebas dari konsep Hierarki Kebutuhan dalam Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Sedangkan Variabel Terikat adalah Kinerja Pegawai.

B. Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, statistic inferensial yang digunakan dalam analisis data menggunakan analisis regresi beganda.

Adapun hasil pengujian penelitian sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan adalah “ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Hierarki Kebutuhan dalam Motivasi (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan

Keselamatan dan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri.

Hipotesis ini adalah hipotesis alternative dan digunakan uji t. dalam penganalisisannya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.15. Pengujian Regresi ganda secara Parsial antara Kebutuhan Fisiologi (X₁), Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X₂), Variabel Kebutuhan Sosial (X₃), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X₄), Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₅) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	SE B	t	Sig t
X1	Kinerja Y	,147	,056	2,615	,012
X2		,110	,084	1,318	,193
X3		,356	,089	3,989	,000
X4		,192	,074	2,602	,012
X5		,121	,059	2,064	,044
Constan		-,173	,379	-,458	,649
R	:	0,822			
R2	:	0,676			
F	:	22,156			
Signif F (p)	:	0,000			

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan tabel diatas ditemukan t hitung untuk koefisien variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁) sebesar 2,615 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) sebesar 2,000 maka nilai t hitung > t tabel yaitu 2,615 > 2,000 maka Kebutuhan Fisiologis (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Sig t (p) sebesar 0,012 (P < 0,05) yaitu (0,012 < 0,05). Menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁) mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y), secara positif (searah). Pengaruh ini bersifat nyata, yang ditunjukkan oleh nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Untuk koefisien Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X₂) sebesar 1,318 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) sebesar 2,000

maka nilai t hitung > t table yaitu 1,318 < 2,000 maka variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Sig t (p) sebesar 0,193 (P < 0,05) yaitu (0,193 < 0,05). Menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X₂) tidak mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y), secara positif (searah). Pengaruh ini bersifat tidak nyata, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Untuk koefisien Variabel Kebutuhan Sosial (X₃) sebesar 3,989 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) sebesar 2,000 maka nilai t hitung > t table yaitu 3,989 > 2,000 maka variabel Kebutuhan Sosial (X₃) memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai (Y) dengan Sig t (p) sebesar 0,000 ($P < 0,05$) yaitu ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X_3) mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y), secara positif atau (searah). Pengaruh ini bersifat nyata, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Untuk koefisiensi Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) sebesar 2,602 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) sebesar 2,000 maka nilai t hitung $>$ t table yaitu $2,602 > 2,000$ maka variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Sig t (p) sebesar 0,012 ($P < 0,05$) yaitu ($0,012 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y), secara positif (searah). Pengaruh ini bersifat nyata, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Untuk koefisien variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) sebesar 2,064 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) sebesar 2,000 maka nilai t hitung $>$ t table yaitu $2,064 > 2,000$ maka variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Sig t (p) sebesar 0,044 ($P < 0,05$) yaitu ($0,044 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y), secara positif (searah). Pengaruh ini bersifat nyata, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan adalah "Ada pengaruh signifikan

antara variabel Hierarki Kebutuhan dalam Motivasi (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri. Hipotesis ini adalah hipotesis alternative dan digunakan regresi ganda.

$$Y = -0,173 + 0,147 (X_1) + 0,110 (X_2) + 0,356 (X_3) + 0,192 (X_4) + 0,121 (X_5)$$

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2), Variabel Kebutuhan Sosial (X_3), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimana $F = 22,156$ dan signif $F (p) = 0,000$ ($p < 0,05$).

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang diajukan adalah "Diantara Variabel Hierarki Kebutuhan dalam Motivasi terdapat salah satu variabel mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri".

Untuk menguji hipotesis ketiga ini, terlebih dahulu harus diketahui masing-masing kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya. Kontribusinya masing-masing variabel diketahui dari koefisien beta terhadap variabel terikat atau dari koefisien regresi (B) terhadap variabel terikat. Hasil penghitungan kontribusi masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16. Kontribusi Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2), Variabel Kebutuhan Sosial (X_3), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Beta	Peringkat
Kebutuhan Fisiologis (X_1)	0,147	0,224	Ke-3
Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2)	0,110	0,148	Ke-5
Kebutuhan Sosial (X_3)	0,356	0,437	Ke-1
Kebutuhan Penghargaan (X_4)	0,192	0,236	Ke-2
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)	0,121	0,172	Ke-4

Sumber : Data primer yang diolah.

Koefisien Beta menunjukkan kontribusi variabel bebas yaitu Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Koefisien Beta X_1Y sebesar 0,224 menunjukkan kontribusi variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,4%. Dan koefisien Beta X_2Y sebesar 0,148 menunjukkan kontribusi Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,8%. Koefisien Beta X_3Y sebesar 0,437 menunjukkan kontribusi variabel Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 43,7%. Koefisien Beta X_4Y sebesar 0,236 menunjukkan kontribusi variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 23,6%. Koefisien Beta X_5Y sebesar

0,172 menunjukkan kontribusi variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,2%.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi diantara Variabel Hierarki Kebutuhan dalam Motivasi terdapat salah satu variabel mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri adalah terbukti, yaitu Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) dengan kontribusi sebesar 43,7%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis diatas, maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang dimaksud, dari penelitian yang dilakukan terhadap 59 responden.

Dari jawaban responden mengenai Kebutuhan Fisiologis dengan item kebutuhan pangan terdapat 22,4% responden tidak setuju bahwa tujuan utama dalam mereka bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pangan. Dengan fenomena ini maka dapat kita ketahui bahwa sebagian pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri tingkat kebutuhannya sudah tidak lagi terhadap kebutuhan dasar atau primer, akan tetapi taraf kehidupannya sudah meningkat pada kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Hasil analisis statistik inferensial ditemukan bahwa variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2). Variabel ini mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri. Selain itu kontribusinya juga paling kecil yaitu hanya 14,8%. Hal ini dapat dilogika bahwa di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri bidang tugas yang diemban oleh pegawai tidak memiliki resiko kecelakaan yang tinggi. Oleh karenanya mereka tidak perlu khawatir dengan keselamatan dan Keamanan Kerja.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri. Hal ini juga dapat dipahami bahwa para pegawai untuk bidang pekerjaan yang diemban saat ini mendukung untuk berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Dengan demikian dapat direkomendasikan kepada Kepala

Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri untuk mengambil kebijakan yang tepat mengenai jaminan atau toleransi kepada pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Pola kepemimpinan yang diterapkan dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga para pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di masa-masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Dari kesimpulan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2), Variabel Kebutuhan Sosial (X_3), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t hitung untuk Kebutuhan Fisiologis (X_1), Variabel Kebutuhan Sosial (X_3), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) yang lebih besar dari pada t tabel. Akan tetapi untuk Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2) pengaruhnya tidak signifikan, karena nilai t hitung-nya lebih kecil dari pada t tabel.
2. Dari uji F didapat nilai F hitung sebesar 22,156 lebih besar dari F tabel 2,71. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2), Variabel Kebutuhan Sosial (X_3), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4),

Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kelima variabel tersebut besarnya pengaruh terhadap variabel kinerja adalah 67,6%. Dengan demikian Variabel, Kebutuhan Fisiologis (X_1), Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X_2), Variabel Kebutuhan Sosial (X_3), Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4), Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai.

3. Dari kelima variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai, Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) dinilai yang paling dominan dengan nilai beta 0,437 atau 43,7% yang menyimpulkan bahwa Kebutuhan Sosial mempunyai pengaruh positif yang searah yang lebih besar dari variabel-variabel lainnya, yaitu variabel Kebutuhan Fisiologis, variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja, variabel Kebutuhan Penghargaan dan variabel Aktualisasi Diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Sjafri Tb. P, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia strategic*, Ghalia Indonesia, Jakarta Selatan.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktek*, Edisi Revisi IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nimran, Umar, 1997, *Perilaku Organisasi*, Citra Media Surabaya.
- Gibson, James L and Ivancevich M, 1997, *Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputro, bina Putra, Jakarta.
- Rao, T. V. (1996) *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Seri Manajemen No. 125, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Amstrong, M, 1994, *Hand Book Human Resource Management*, terjemah Elek Media.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1992, *Manajemen Pabrik*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Soeramto, 1989, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Zainun, Buchari, 1989, *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 1989, *Organization Theory : Structure Desigh And Aplication*, 3 Tahun Adition, Prentice Hall International Edition Singapore.
- Siagian, Sondang P, 1982, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Maslow, H. Abraham, 1970, *Motivation and Personality*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.