

Lamp 1A (7)

Jurnal Competitiveness

ISSN 1978-3031



Volume 4, No. 1, Januari-Juni 2010

Perspektif Pembelajaran Dan
Pertumbuhan Dalam Pengembangan
Program Studi Ekonomi Islam Pada
Berbagai Perguruan Tinggi Di Makassar
>>> Jam'ari

Pengaruh Total Produksi Terhadap
Peningkatan Ekspor Udang Windu
Beku Di Makassar (Studi Kasus Pada PT
Sitto Mas Muliasakti Makassar)
>>> Muhammad Nasrun

Membangun Ekonomi Syariah Yang
Berbasis Hukum Konsistensi Bangsa
Indonesia
>>> Jaelan Usman

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada
PT Colombindo Perdana Cabang
Bantaeng
>>> Hj Ruliaty

Analisis Kemampuan Keuangan Dalam
Pelaksanaan Otonomi Daerah
Di Kabupaten Bulukumba
>>> Abd. Rahman Rahim

Strategi Pengembangan Dan Pengelolaan
Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMPN 1
Kali Kabupaten Bone
Provinsi Sulawesi Selatan
H. A. Saifuddin <<<

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi
Price Earning Ratio Pada Perusahaan Yang
Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia
Misran <<<

Analisis Potensi Sektor Perekonomian
Kabupaten Gowa
Muhammad Fahreza W <<<

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap
Kepuasan Dan Minat Kembali Pasien Rawat
Jalan Umum Di Rumah Sakit Unum Daerah
Kabupaten Pangkep
Hj St. Nurliah Sanusi <<<

Analisis Faktor-faktor Motivasi Dan
Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman
Pangan Dan Hortikultura Sulawesi Selatan
Nurdin Brasit & Syamsuddin <<<

Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar

Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Dalam Pengembangan Program Studi Ekonomi Islam Pada Berbagai Perguruan Tinggi Di Makassar Oleh : Jam'an (Dosen Magister Manajemen Unismuh Makassar)	1013
Pengaruh Total Produksi Terhadap Peningkatan Ekspor Udang Windu Beku Di Makassar (Studi Kasus Pada PT. Sitto Mas Muliasakti Makassar) Oleh : Muhammad Nasrun	1026
Membangun Ekonomi Syariah Yang Berbasis Hukum Konsistensi Bangsa Indonesia Oleh : Jaelan Usman (Dosen Fisipol Unismuh Makassar)	1043
Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada PT. Colombindo Perdana Cabang Bantaeng Oleh : Hj. Ruliaty (Dosen Fak. Ekonomi Unismuh Makassar)	1056
Analisis Kemampuan Keuangan Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah Di Kabupaten Bulukumba Oleh: Abd. Rahman Rahim (Dosen Fak. Ekonomi Unismuh Makassar)	1065
Strategi Pengembangan Dan Pengelolaan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMPN 1 Kahu Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan Oleh : Hj. A. St. Faridah (Mahasiswa Program MM Unismuh Makassar)	1096
Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Price Earning Ratio Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Oleh : Misrah (Alumni Magister Manajemen Unismuh Makassar)	1116
Analisis Potensi Sektor Perekonomian Kabupaten Gowa Oleh : Muhammad Fahreza W (Dosen Pendidikan Ekonomi STKIP Pembangunan Indonesia Makassar)	1128
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Minat Kembali Pasien Rawat Jalan Umum Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep Oleh: Hj. St. Nurliah Sanusi (Alumni Magister Manajemen Unismuh Makassar)	1138,
Analisis Faktor-faktor Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Sulawesi Selatan Oleh: Nurdin Brasit & Syamsuddin (Dosen Fak. Ekonomi Universitas Hasanuddin & Dosen Politeknik Negeri Ujung Pandang)	1168 ✓

responsiveness $p=0,000$ berpengaruh terhadap minat kembali pasien umum rawat jalan. Dimensi tangible $p=0,177$, empathy $p=0,080$, reliability $p=0,345$, dan assurance $p=0,420$ tidak mempunyai pengaruh terhadap minat kembali pasien umum rawat jalan di RSUD Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonym, 2008, Pedoman Penulisan Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Azwar, A. 1994, Program Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan, Pustakan Sinar Harapan, Jakarta.
- Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep, 2008, Profil Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep, Pangkep.
- Chandra, B. 2006, Metodologi Penelitian Kesehatan, Perierbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta.
- Gaspers, V. 2003. Total Quality Mangement, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ilyas, M. 2001. Manajemen Rumah Sakit, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tenner, A.R & De Toro, I.J. 1993, Total Quality Management: Three Steps to Continous Improvement. Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.
- Yoga, T. 2000, Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Universitas Indonesia, Jakarta.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA SULAWESI SELATAN

Oleh
Nurdin Brasit*
Syamsuddin**

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan yang berjumlah 204 orang. Banyaknya sampel pegawai yang diteliti adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner. Model analisis adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,608. Kebutuhan fisiologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 0,184, kebutuhan rasa aman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 0,174, kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,212, kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 0,156, kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kebutuhan sosial.

Kata kunci: *Motivasi, kinerja pegawai*

* Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

**Dosen Politeknik Negeri Ujung Pandang

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi. Dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan, baik untuk organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan daya karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan ditunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Salah satu alasan mereka yang rasional berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara adalah karena seringkali promosi dan pengangkatan pejabat kurang mempertimbangkan kinerja pegawai, yang dominan adalah faktor politis, suka dan tidak suka (like and dislike).

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan
2. Pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan
3. Faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan

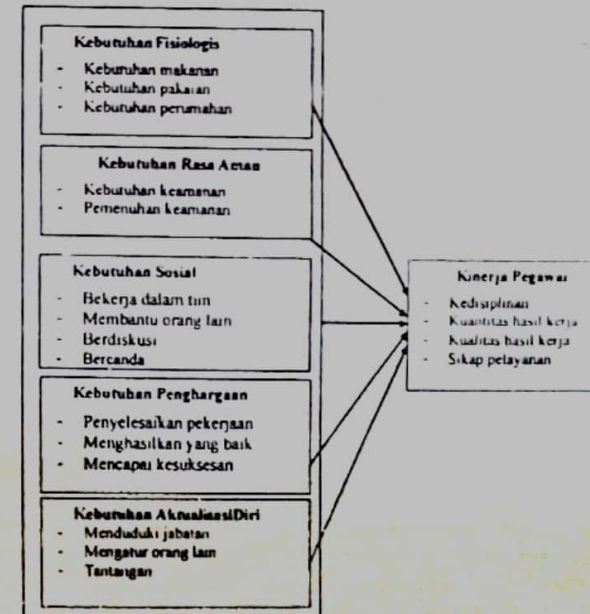
II. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Maslow membagi lima tingkatan kebutuhan manusia sebagaimana pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow (Robbins, 1990: 39)

Hasibuan (2003: 49) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Robbins (2007: 157), kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity).



Gambar 2 Kerangka pikir penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual penelitian, maka disusunlah hipotesis penelitian penelitian sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan
2. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan
3. Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan adalah penghargaan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan yang berjumlah 204 orang. Banyaknya sampel pegawai yang diteliti adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner. Model analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Model Analisa Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada lampiran 6 diperoleh model persamaan regresi yaitu

$$Y = 0,652 + 0,184X_1 + 0,174X_2 + 0,212X_3 + 0,156X_4 + 0,095X_5$$

Di mana:

- X1 : Kebutuhan fisiologis
- X2 : Kebutuhan rasa aman
- X3 : Kebutuhan sosial
- X4 : Kebutuhan penghargaan
- X5 : Kebutuhan aktualisasi diri
- Y : Kinerja pegawai

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji F diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda tersebut fit (cocok) digunakan dalam menganalisis pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis pertama yang mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan diperoleh nilai R Square = 0,608. Ini ditunjukkan bahwa 60,8% variasi dari variabel kinerja pegawai ditentukan (dipengaruhi) oleh variabel kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman. Ini ditunjukkan bahwa masih ada variabel bebas yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Besarnya variasi dari kinerja pegawai yang dapat ditaksir oleh variabel yang lain adalah 39,2%.

a. Berdasarkan Uji t pada lampiran 5 didapatkan

- 1) Koefisien pengaruh variabel kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai sebesar 0,184 dengan nilai thitung = 2,532 dan nilai signifikansi (sig) = 0,014 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi kebutuhan fisiologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Koefisien pengaruh variabel kebutuhan rasa aman terhadap kinerja pegawai sebesar 0,174 dengan nilai thitung = 2,109 dan nilai signifikansi (sig) = 0,040 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi kebutuhan rasa aman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Koefisien pengaruh variabel kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,212 dengan nilai thitung = 2,152 dan nilai signifikansi = 0,036 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Koefisien pengaruh variabel kebutuhan penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,156 dengan nilai thitung = 2,337 dan nilai signifikansi (sig) = 0,023 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Koefisien pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0,095 dengan nilai $t_{hitung}=1,781$ dan nilai signifikansi (sig) = $0,080 > 0,05$. Ini ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun signifikan pada tingkat ketelitian 10%. Jadi berdasarkan uji t , diketahui variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sementara kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Jadi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kebutuhan sosial dengan nilai koefisien pengaruh 0,212. Jadi, hipotesis yang mengatakan bahwa kebutuhan berprestasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak terbukti (ditolak).

B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, temuan hasil penelitian dijelaskan, dikaitkan dengan teori/pendapat dan hasil penelitian sebelumnya.

1. Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa nilai $F = 16,730$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai R square sebesar 0,608. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Besarnya variasi dari variabel kinerja pegawai yang dapat ditaksir oleh variasi variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri adalah 60,8%. Ini mengindikasikan bahwa masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Adapun variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak masuk dalam model penelitian adalah kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dll.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Bakhtiar (2005), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Juga didukung oleh Mathis (2001:37) mengemukakan bahwa setiap orang

cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup dan Fatmawati (2003), yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kejujuran berpengaruh sangat signifikan terhadap prestasi kerja petugas teknis Kabupaten Maros dan Joko (2006) bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,184 dengan nilai signifikansi (sig) $0,014 < 0,05$. Ini ditunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi makin tinggi kebutuhan fisiologis yakni tingkat kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan akan menyebabkan makin tinggi kinerjanya, demikian halnya makin tinggi pemenuhan kebutuhan makanan, pakaian dan perumahan pegawai menyebabkan makin tinggi pula kinerjanya.

Adapun alasannya adalah pegawai yang tingkat kebutuhannya akan makanan, pakaian dan perumahan adalah tinggi akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang baik agar kompensasinya tinggi berupa insentif/honor, peningkatan karir dan pengembangan kompetensi. Demikian halnya bila pimpinan/institusi memberikan pemenuhan yang tinggi terhadap kebutuhan makanan, pakaian dan perumahan dalam bentuk kompensasi, maka akan merasa puas sehingga mendorong peningkatan kinerjanya.

Sehubungan dengan temuan tersebut, maka diharapkan pihak pimpinan dan institusi memberikan meningkatkan pemenuhan kebutuhan makanan, pakaian dan perumahan berupa kompensasi kepada pegawai.

3. Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,174 dengan nilai signifikansi (sig) $0,040 < 0,05$. Ini ditunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi makin tinggi kebutuhan terhadap keamanan atas status pegawai negeri sipil dan keamanan bekerja menyebabkan makin tinggi kinerjanya, demikian halnya makin tinggi pemenuhan kebutuhan pegawai menyebabkan makin tinggi pula kinerjanya.

Sehubungan dengan temuan tersebut, maka diharapkan pihak pimpinan dan institusi memberikan pemenuhan kebutuhan keamanan bagi pegawai negeri sipil.

4. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi (sig) adalah $0,036 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan bahwa kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan bahwa jika nilai kebutuhan sosial dinaikkan 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,212 satuan. Pengaruh tersebut adalah signifikan. Nilai ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan sosial seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hal ini dapat terjadi karena orang yang memiliki kebutuhan sosial tinggi, apabila mendapat kesulitan maka dia tidak segan-segan bertanya kepada orang yang lebih mengetahui hal tersebut sehingga kompetensi dan kinerjanya meningkat sebaliknya orang yang kebutuhan sosialnya rendah biasanya orang seperti ini malu untuk bertanya sehingga kompetensi dan kinerjanya rendah. Hal ini didukung oleh pepata yang mengatakan "malu bertanya sesat di jalan". Sehubungan dengan itu, maka kebutuhan sosial pegawai diharapkan tetap dijaga dan dipertahankan dengan memberikan kebijakan dan perlakuan yang dapat meningkatkan kebutuhan sosial pegawai. Peningkatan hubungan komunikasi dengan pegawai dapat dilakukan melalui pemberdayaan pegawai, pemeliharaan hubungan antar pegawai dan antar pimpinan dengan bawahan dan perilaku pemimpin yang adil.

Dari 5 faktor motivasi yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ditunjukkan bahwa koefisien pengaruh faktor kebutuhan sosial paling tinggi (dominan).

Temuan bahwa kebutuhan sosial yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak sejalan dengan Mc. Clelland (dalam Martoyo, 2000: 159) yang mengatakan pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi yang perlu dimiliki oleh pegawai yang harus ditumbuhkembangkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja.

5. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien pengaruh kebutuhan fisik terhadap kinerja sebesar 0,156 dengan nilai signifikansi (sig) adalah 0,023 pada tingkat ketelitian 0,05 (5%). Ini ditunjukkan bahwa jika nilai kebutuhan penghargaan dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,156 satuan. Pengaruh tersebut adalah signifikan. Nilai ini ditunjukkan bahwa semakin tinggi keinginan pegawai penghargaan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hal ini dapat terjadi karena orang yang memiliki kebutuhan penghargaan tinggi, maka dia selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja, selalu berusaha agar hasil kerjanya melebihi standar yang ditentukan sehingga pegawai yang memiliki kebutuhan penghargaan tinggi akan selalu meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai.

Sehubungan dengan itu, maka pemenuhan kebutuhan penghargaan pegawai hendaknya tetap dijaga dan dipertahankan bahkan jika memungkinkan ditingkatkan. Peningkatan pemenuhan kebutuhan penghargaan dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berupa insentif, studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi dan promosi jabatan berdasarkan berbasis kinerja, juga dapat dilakukan melalui perilaku pimpinan yang baik yakni menghargai pegawai yang berprestasi dan beralu adil.

Temuan ini sangat didukung oleh Mc. Clelland (dalam Martoyo, 2000: 159) yang mengatakan pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi yang perlu dimiliki oleh pegawai yang harus ditumbuhkembangkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja

6. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,095 dengan nilai signifikansi (sig) adalah $0,080 > 0,05$. Jadi kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat ketelitian 5 %, tapi berpengaruh signifikan pada tingkat ketelitian 10 %. Berarti signifikansinya agak rendah.

Hal ini dapat terjadi karena adanya sebagian orang yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi tapi kurang memperhatikan kinerjanya melainkan selalu berusaha cari muka di hadapan pimpinan dan yang penting pimpinan senang yang biasa dikenal dengan istilah "asal Bapak senang". Kejadian ini banyak terjadi pada instansi pemerintah termasuk pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan yang diakibatkan oleh adanya hasil pengamatan di lapangan yang ditunjukkan bahwa adanya beberapa pejabat yang diangkat tidak memperhatikan kinerja tapi berdasarkan suka atau tidak suka dari pimpinan (like in dislike). Selain itu disebabkan karena hanya sebagian kecil pegawai yang sudah terpenuhi kebutuhan penghargaan sehingga sebagian besar pegawai belum membutuhkan aktualisasi diri. Peningkatan nilai signifikansi tersebut dapat dilakukan melalui pengangkatan pejabat berdasarkan kinerja pegawai.

V. SIMPULAN DAN SARAN**A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (sig) 0,000 dan nilai R square sebesar 0,608.
2. Pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,184 dengan nilai signifikansi (sig) = 0,014
 - b. Kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,174 dengan nilai signifikansi (sig) = 0,040
 - c. Kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi (sig) = 0,036
 - d. Kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,156 dengan nilai signifikansi (sig) = 0,023.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi (sig) = 0,080
Jadi variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sementara kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kebutuhan sosial dengan koefisien pengaruh sebesar 0,212

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sehubungan dengan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan.

1. Kepada Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan dan Gubernur Sulawesi Selatan agar meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian insentif prestasi, promosi dan mengangkat pejabat berdasarkan kompetensi dan kinerja pegawai, memelihara hubungan yang baik sesama pegawai (antar atasan dengan bawahan dan antar sesama bawahan), mendelegasikan dan memberi kewenangan kepada pegawai yang kinerjanya tinggi, memberdayakan pegawai dan bersikap adil terhadap bawahan.

2. Untuk peneliti berikutnya disarankan
 - a. Agar mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian dengan objek yang sama yaitu meneliti pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai pada lokasi penelitian yang berbeda lalu membandingkannya dengan hasil penelitian ini.
 - b. Agar melakukan penelitian dengan objek yang berbeda yaitu meneliti pengaruh selain faktor motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar D. 2005. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa. Tesis. PPS, Universitas Muhammadiyah, Makassar
- Fatmawati 2003. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Petugas Teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Tesis. PPS Unhas, Makassar
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Joko, Cuk. 2006. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Kartawan PT Telkom. Desertasi, PPS UNHAS, Makassar.
- Mathis, R.L. dan Johnson, J.N. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 4 BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 1990. Organization Theory. Structure, Design and Applications. Prentice Hall International, Englewood Cliffs.
- Robbins, Stephens, P. 2007, Penlaku Organisasi, Cetakan II, Alih bahasa: Benyamin Molan, Jakarta: PT Macananiaya Cemerlang.