

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, KEBUTUHAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA CIREBON

Dedi Hadian¹, Luhut M. R. Limbong²
STIE Pasundan Bandung
Email: dedi_hadian@stiepas.ac.id¹

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture, Interpersonal Communication and Organizational Commitment To Performance Employees at Unit Network Management System Infratel PT Telkom Indonesia Tbk ". This research was conducted by taking the entire population of Employees in Unit Network Management System Infratel PT Telkom Indonesia Tbk ". The method used is descriptive analysis method, the number of respondents 70 employees (population). Analysis of the results of this study using path analysis. The results of the research are: Overview of Organizational Culture which reached an average score of 4.11 average score in accordance with the table interpretation criteria including excellent category. Interpersonal Communication picture which reached an average score of 4.06. The average score in accordance with the criteria of interpretation including both categories. Picture of the organization's commitment of achieving an average score of 4.07 average score in accordance with the interpretation criteria including excellent category. Picture of employee performance which reached an average of 4.07. The average score in accordance with the interpretation criteria including excellent category. The influence of organizational culture on employee performance, namely the direct effect of 16.70%. Indirect effect through Interpersonal Communications of 10.50%, and through the Organizational Commitment of 7.50%. Thus the total effect amounted to 34.70%. Effect of Interpersonal Communication on employee performance, which directly influences as much as 8.40%. Indirect effect through the Cultural Organization of 10.50%, and through the Organizational Commitment of 5.00%. Thus the effect of a total of 23.90% . Influence of Organizational Commitment on employee performance, namely the direct effect of 9.20%. Indirect effect through organizational culture by 7.50% and by 5.00% Interpersonal Communication. Thus the influence of a total of 21.70%. Influence of Organizational Culture, Interpersonal Communication, Organizational Commitment and Employee to employee performance at Unit Network Management System Infratel PT Telkom Indonesia Tbk simultaneously by 80.30%. It shows that there is significant influence.

Keywords: organizational culture; interpersonal communication; organizational commitment; performance of employees

Abstract

Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam instansi pemerintah, dan tidak hanya karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan

instansi dalam hal pelayanan kepada masyarakat, tetapi Sumber Daya Manusia sudah sepantasnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Rasa ketidakwajaran dan ketidakadilan diantara para pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang mengakibatkan semangat dan gairah bekerja pegawai menurun terlihat dari kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta disiplin pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya pengaruh Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi yang sebenarnya yang ada ditempat penelitian dan pembuktian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing dan bersama-sama. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Secara bersama-sama Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon, dengan resiko kekeliruan 5% dimana $F_{hitung} = 152,768 > F_{tabel} = 2,83$ atau $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ dengan Koefisien Determinasi (R^2) = 0,912 atau 91,2 % terdapat pengaruh variabel-variabel diluar variabel yang diteliti sangat kecil sebesar $1-R^2 = 0,088$ (error) atau sebesar 8,8%. Secara masing-masing Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai $t_{hitung} = 2,260 > t_{tabel} = 2,02$ dengan signifikan 0,29 dan Kebutuhan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai $t_{hitung} = 2,749 > t_{tabel} = 2,02$ dengan signifikan 0,09 demikian pula Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai $t_{hitung} = 3,521 > t_{tabel} = 2,02$. dengan signifikan 0,001. Adapun kesimpulan adalah Pemberian Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,265, Kebutuhan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,347 dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,361. Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,912.

Kata kunci: motivasi; kebutuhan pegawai; kepuasan kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, merata baik material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan di segala bidang untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk menunjang keberhasilan pembangunan nasional tidak terlepas dari pada pembangunan aparatur negara yang merupakan salah satu unsur pelaksana, pembangunan. Pembangunan aparatur negara merupakan faktor yang sangat penting atas keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan. Sebagai Aparatur Negara sepanjang sejarah kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah sangat penting dan menentukan karena Pegawai Negeri itu adalah pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian, mengatakan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang demikian, maka Pegawai Negeri itu perlu dibina dengan sebaik-baiknya dengan suatu sistim pembinaan yang dapat mendorong semangat dan kegairahan pegawai bekerja untuk mencapai tujuan pembangunan nasional umumnya dan khususnya tujuan instansi dimana pegawai tersebut bekerja dalam hal pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon sebagai aparat pelaksana Direktorat Jenderal Perbendaharaan di daerah, berhubungan langsung dengan Departemen/Lembaga dan masyarakat dalam tugas-tugas pelayanan umum khususnya penerimaan dan pengeluaran dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Sehubungan dengan hal tersebut perlu diperhatikan Kinerja Pegawai KPPN Cirebon dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena penilaian terhadap Kinerja pegawai tersebut, berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas KPPN Cirebon. Pelayanan dengan Kinerja pegawai yang tidak memuaskan dari KPPN Cirebon dapat merugikan nama baik KPPN Cirebon sebagai unit kerja, atau secara Nasional kelemahan satu KPPN dapat berpengaruh pula kepada KPPN secara menyeluruh, karena itu masalah pelayanan kepada masyarakat dengan Kinerja Pegawai yang optimal menjadi tanggung jawab bersama Pegawai KPPN.

Karena Sumber Daya Manusia merupakan investasi utama dalam suatu instansi yang memberikan kontribusi tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan instansi. Disamping diperlukan kontribusi mereka yang vital terhadap efisiensi dan efektivitas untuk mencapai Kinerja yang optimal, mereka memerlukan kewajaran (*fairness*) dan keadilan (*equity*).

Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam instansi pemerintah, dan tidak hanya karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan instansi, tetapi Sumber Daya Manusia sudah sepantasnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Rasa ketidakadilan diantara para pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang mengakibatkan semangat dan gairah bekerja pegawai menurun terlihat dari kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta disiplin pegawai, hal ini disebabkan antara lain kurangnya Pemberian motivasi, Kebutuhan Pegawai, kepuasan Kerja, untuk itu diharapkan pimpinan instansi harus cepat tanggap dan memberikan perhatiannya kepada ketiga faktor tersebut agar Kinerja Pegawai tetap optimal. Pihak pimpinan instansi selalu ingin mengharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan semangat dan

bergairah dalam bekerja serta mempunyai loyalitas yang tinggi, untuk itu diperlukan Kinerja Pegawai yang optimal dan berkualitas, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Siagian (2004 : 179) mengatakan bahwa, "Dalam rangka pembangunan Sumber Daya Manusia, setiap organisasi harus melakukan usaha-usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja atau pegawai, dalam rangka mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi.

Wahana yang dianggap efektif untuk maksud tersebut adalah melihat Kinerja Pegawai, karena Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber daya Manusia. Faktor pembinaan dan pendayagunaan pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kinerja Pegawai. Dengan Kinerja Pegawai yang optimal diharapkan pegawai mampu meningkatkan kualitas pelayanannya untuk memacu tercapainya tujuan instansi.

Pada kehidupan sehari-hari pegawai dalam menghadapi pekerjaannya sering dijumpai dalam kondisi kelihatan kurang bersemangat dan tidak bergairah bekerja, yang mengakibatkan Kinerja Pegawai menurun dalam pekerjaannya. Disinilah salah satu tugas dari pimpinan instansi selaku manajer yaitu, menjadi pendorong dan pembimbing agar pegawainya dapat kembali bersemangat dan bergairah bekerja.

Beberapa hal yang mendasar yang menjadi dasar permasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon (KPPN), adalah sebagaimana lazimnya yang terjadi pada instansi pemerintah yaitu : Kurangnya komunikasi dengan pegawai, kurangnya perhatian terhadap masalah pegawai, perlakuan yang tidak adil, tidak jelasnya penjurangan karier dan pelatihan, tingkat penghasilan yang rendah, insentif, perubahan paradigma pekerjaan, masalah disiplin pegawai, masalah kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Untuk itu Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon telah melakukan dorongan dengan Pemberian Motivasi kepada pegawai walaupun pada prakteknya sering terjadi pertentangan dengan keinginan dan kebutuhan pegawai, hal tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya Kepuasan Kerja sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak optimal.

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapainya, tujuan ini dapat dicapai dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada organisasi. Dari semua sumber daya yang tersedia dalam organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, Sumber Daya Manusia yang paling penting dan menentukan, potensi Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuannya, karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset sehingga perlu dibina dan dipelihara.

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan namun tanpa Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Betapapun bagus rumusan tujuan dan rencana organisasi, akan sia-sia belaka jika unsur Sumber Daya Manusia tidak diperhatikan, apalagi kalau ditelantarkan.

Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai pegawai, dengan aspeknya yaitu kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta disiplin pegawai. Kinerja Pegawai dapat optimal dan dicapai apabila pimpinan suatu instansi mampu memberikan Motivasi dengan memenuhi Kebutuhan Pegawai, dengan memenuhi Kebutuhan Pegawai maka ada Kepuasan Kerja pada pegawai. Karena dengan ketiga faktor tersebut diatas pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari pekerjaan tersebut dan mereka memiliki dorongan kuat untuk merealisasikan hasil yang ingin dicapai.

Pimpinan instansi harus memberikan perhatian, sering berkomunikasi, pegawai diikut sertakan berpartisipasi tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan dan pendelegasian wewenang agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan, jika telah timbul minatnya, maka tindakannya bekerja untuk pencapaian tujuan instansi sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Teori perilaku organisasi menyatakan bahwa orang akan melakukan sesuatu kegiatan apabila orang tersebut diberi rangsangan atau dorongan motivasi (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000). Menumbuhkan motivasi pegawai untuk mau bekerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran instansi secara spesifik dan efisien bisa berbeda karena perilaku tiap individu juga berbeda (Mangkunegara, 2005). Ada beberapa faktor khusus yang menyebabkan perbedaan individu dalam perilaku diantaranya adalah: persepsi, sikap dan kepribadian setiap individu. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang optimal. Kebutuhan Pegawai sangat diperlukan dalam pelaksanaan setiap kegiatan, tanpa memenuhi Kebutuhan Pegawai, pegawai tidak akan dapat mencapai Kinerja yang diharapkan. Pada dasarnya Motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga mempengaruhi Kinerja Pegawai dapat optimal dan tercapainya tujuan instansi (Wexley & Yukl, 1992).

Kebutuhan dan keinginan setiap pegawai menimbulkan sikap kompetitif, dikalangan pegawai yang akan mendorong untuk selalu menemukan keberhasilan hasil jerih payahnya dimasa yang akan datang. Sehingga mereka akan memahami adanya Kepuasan kerja dan terasa apabila keberhasilan telah berada di hadapannya, lebih-lebih para pegawai merasa mendapat imbalan atas prestasinya. Kepuasan Kerja merupakan derajat perasaan seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Nitisemito, 2000). Kepuasan Kerja menunjukkan sifat yang didasarkan pada penilaian dari berbagai aspek yaitu gaji, hubungan antar pegawai dan pekerjaan itu sendiri. Dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai karena pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi akan termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon.
2. Seberapa besar pengaruh Kebutuhan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon.
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon.
4. Seberapa besar pengaruh Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah (1) Untuk mengetahui besar pengaruh Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. (2) Untuk mengetahui besar pengaruh Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon baik secara langsung maupun tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. Penelitian ini adalah penelitian korelatif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari pelaksanaan Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survey, yakni mengumpulkan informasi dari sampel berdasarkan kejadian empirik dilapangan dengan maksud untuk mencari dan mengetahui pendapat dari sampel berkenaan dengan objek penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon yang berjumlah 76 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampel acak sederhana (simple random sampling) dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Adapun cara menentukan ukuran sampel pada penelitian ini mengacu pada perhitungan Slovin (**Sugiyono, 2005**) sehingga diperoleh jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak = 45 orang.

Metode Deskriptif Analisis adalah metode yang bersifat memberikan gambaran (Deskripsi) suatu keadaan secara terstruktur mengenai fakta-fakta antara variabel yang diteliti dan kemudian meneliti suatu hubungan untuk mengetahui Kinerja Pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagai acuan pimpinan instansi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian Deskripsi Analisis adalah untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel (Kinerja Pegawai, Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja), cara ini dipakai untuk menarik suatu kesimpulan secara umum. Karena sifat penelitian deskriptif analisis dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah Descriptive Survey dengan maksud memperoleh masukan atau informasi serta pendapat dari sampel langsung dilapangan secara empirik.

Analisa yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu: (1) analisa deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa koefisien determinasi yang menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, analisis Kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan berupa *cross-sectional analysis*. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komperhensif. Regresi Linier Berganda yang didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu atau beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut: (Sugiyono 2005, h.251)

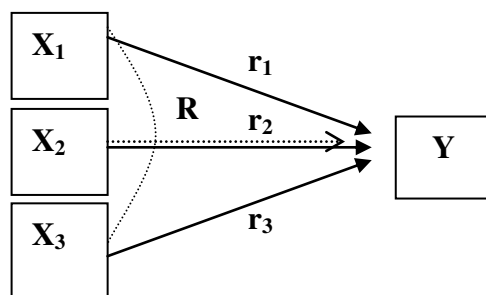
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

- Y** = Kinerja Pegawai
- X1** = Pemberian Motivasi
- X2** = Kebutuhan Pegawai
- X3** = Kepuasan Kerja
- β_0** = Nilai Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$** = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen, bila **$\beta(+)$** maka naik, dan bila **$\beta(-)$** maka terjadi penurunan.

Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh antara satu atau lebih variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

Pemahaman tentang korelasi ganda dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar Korelasi Ganda Tiga Variabel Independen dan Satu Dependen

Dimana :

- Y** = Kinerja Pegawai
- X1** = Pemberian Motivasi
- X2** = Kebutuhan Pegawai
- X3** = Kepuasan Kerja

Korelasi ganda merupakan pengaruh variabel Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai, Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Korelasi ganda tiga variabel :

$$R_{Y.X_1X_2X_3} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{yx3}r_{x_1x_2x_3}}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2x_3}^2}}$$

Dimana :

$R_{Y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 dengan variabel Y .

r_{yx1} = Korelasi Product Moment antar X_1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi Product Moment antar X_2 dengan Y

r_{yx3} = Korelasi Product Moment antar X_3 dengan Y

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi Product Moment antar X_1 , X_2 dan X_3

Jadi untuk menghitung korelasi ganda, maka harus dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya melalui *Korelasi Product Moment* dari Pearson (Sugiyono,2005,h.213)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan korelasi dan regresi, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persen yang menunjukkan berapa besar proporsi variabel (X_1, X_2, X_3) dalam menjelaskan variabel (Y) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengujian hipotesis yang diajukan, metode statistik yang digunakan adalah metode regresi berganda (*Multiple Regression*), sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pengujian Secara Bersama-Sama (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai, dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_{x_1} = \beta_{x_2} = \beta_{x_3} = 0$; Pemberian motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan kerja **tidak berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai

H1 : $\beta_{x_1} \neq \beta_{x_2} \neq \beta_{x_3} \neq 0$; Pemberian motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan kerja **berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria uji :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, **Ho ditolak** dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, **Ho diterima**

Dengan hasil perhitungan pada tabel didapatkan hasil sebagai berikut : (output SPSS release 14 tahun 2004).

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Tabel Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	4821.267	3	1607.089	152.768	.000 ^a
Regression	431.311	41	10.520		
Residual	5252.578	44			
Total					

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

F - hitung = 152,768

F-tabel = 2,83

P-value = 0.000

Kriteria uji :

Karena $F_{hitung} = 152,768 > F_{tabel} = 2,83$ atau $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka **Ho ditolak**. Artinya secara bersama-sama Pemberian motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan kerja **berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai dengan resiko kekeliruan 5 %.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diatas dapat diketahui pengaruh Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon sebagai berikut :

Hasil Analisis Korelasi

Hasil perhitungan pada tabel menggunakan SPSS release 14 tahun 2004 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Korelasi

Koefisien korelasi (r)	p-value (sig)	F- hitung	F-tabel	keputusan	derajat hubungan
------------------------	---------------	-----------	---------	-----------	------------------

0,958	0,000	152,768	2,83	Ho ditolak	Sangat kuat
--------------	--------------	----------------	-------------	-------------------	--------------------

Sumber : Hasil Pengolah Data

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif yang nyata (signifikan) antara variabel Pemberian Motivasi (X_1), Kebutuhan Pegawai (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan derajat pengaruh yang **sangat kuat** karena nilai korelasi berkisar diantara **0,81 – 0,99**. Semakin baik pemberian motivasi, Kebutuhan Pegawai dan kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Sebaliknya semakin buruk Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon maka akan semakin rendah juga Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon.

Hasil Analisis Regresi

Hasil perhitungan analisis regresi pada tabel menggunakan SPSS release 14 tahun 2004, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Regresi ganda

Koefisien Determinasi (R^2)	p-value (sig)	F- hitung	F-tabel	keputusan	derajat pengaruh
0,912	0,000	152,768	2,83	Ho ditolak	Sangat kuat dan Signifikan

Sumber : Lampiran hasil Analisis

$$\text{Persamaan Regresi: } Y = -2,152 + 0,265X_1 + 0,347X_2 + 0,361X_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil penelitian bahwa, Koefisien regresi variabel Pemberian Motivasi (X_1), Kebutuhan Pegawai (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) nilainya positif menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena tanda +) variabel Pemberian Motivasi (X_1), Kebutuhan Pegawai (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon (Y). Dan sebaliknya setiap ada penurunan Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon akan mengakibatkan turunnya Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien regresi Variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 14 for windows tahun 2004, dengan demikian secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek Pemberian Motivasi, aspek Kebutuhan Pegawai dan aspek Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Square Multiple Corelation) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan diperoleh nilai, pada tabel sebagai berikut :

Tabel *Square Multiple Corelation*

Interprestasi Koefisien Determinasi		
KETERANGAN	PENGARUH	%
Pengaruh (X ₁), (X ₂) dan (X ₃) terhadap (Y)	0,912	91,2
Pengaruh diluar (X ₁), (X ₂) dan (X ₃)	0,088	8,8
Jumlah		100

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi sebesar **91,2%** oleh variabel Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar **8,8 %** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian secara Masing-Masing (uji-t)

Tabel Pengujian Secara Masing-Masing (Uji – t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficien Ts	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.152	2.179		-.792	.433
Pemberian Motivasi	.265	.117	.255	2.260	.029
Kebutuhan Pegawai	.347	.126	.346	2.749	.009
Kepuasan Kerja	.361	.103	.391	3.521	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diatas dirinci pada tabel sebagai berikut :

Tabel *Test of significance*

Variabel	t hitung	T tabel	p-value	Kesimpulan
X ₁	2,260	2,02	.029	Ho DITOLAK
X ₂	2,749	2,02	.009	Ho DITOLAK
X ₃	3,521	2,02	.001	Ho DITOLAK

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, maka variabel Pemberian Motivasi (X₁) dan Kebutuhan Pegawai (X₂) dan Kepuasan kerja(X₃) secara individu berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pada tingkat kepercayaan 95 % atau α sama dengan 5%.

Kepuasan Kerja merupakan derajat perasaan seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan dan Kepuasan kerja merupakan kesenangan atau tidak kesenangan pegawai atas pekerjaannya. Kepuasan Kerja menunjukkan sifat yang didasarkan pada penilaian dari berbagai aspek, gaji, hubungan antar pegawai dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan Kerja penting untuk aktualisasi diri, pegawai yang tidak memperoleh Kepuasan Kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil.

Apabila pegawai merasa puas atas pelayanan dan fasilitas yang diberikan instansi, maka pegawai akan bekerja dengan motivasi dan semangat tinggi sehingga pegawai akan bekerja dengan baik dan memuaskan. Kegiatan suatu instansi dapat berjalan dengan lancar, maka pihak pimpinan instansi harus memikirkan cara-cara untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik. Instansi harus bisa menciptakan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai karena pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi akan termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.

Kebutuhan Pegawai merupakan sumber potensi yang besar dalam diri pegawai, kemampuan pegawai yang dipergunakan secara efisien akan menuntun kearah pengembangan Kepuasan Kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Kebutuhan Pegawai merupakan dorongan individu untuk bertindak dan kegiatan manusia dalam hubungannya dengan lingkungan, termasuk lingkungan organisasi. Kekuatan, tenaga dan energi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk kebutuhannya.

Perilaku manusia itu sendiri, mengarah kesasaran tujuan dan tidak ada pemisahan antara keduanya. Merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah dan kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan. Kebutuhan manusia senantiasa berkembang dan tingkat kepuasan manusia tidak pernah konstan atau selalu mengalami perubahan. Kebutuhan tersebut senantiasa meningkat secara kualitatif maupun kuantitatif dan tidak mungkin seseorang selalu berada dalam kepuasan yang sempurna dalam kurun waktu tertentu yang selanjutnya daya juang beralih pada hal-hal yang memungkinkan tercapainya kebutuhan-kebutuhan baru. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai mampu mencapai tujuan dari motivasinya.

Pimpinan mempunyai suatu tanggung jawab untuk membuat para pegawai merasakan manfaat dan perlunya bekerja serta memberikan penghargaan dan pada umumnya untuk memberi Kepuasan Kerja pegawai. Pemberian Motivasi adalah cara terbaik untuk memberi dorongan terhadap pegawai adalah kesanggupannya dengan suatu tekanan sosial yang kuat, dalam proses Pemberian Motivasi berkaitan erat dengan internal staffing dan Kepuasan Kerja secara tepat serta adanya peningkatan Kinerja Pegawai. Internal Staffing menekankan pada usaha bagaimana mengatur keseimbangan pegawai dalam organisasi secara keseluruhan. Pimpinan untuk menjadikan pegawai lebih berguna dan merasa dipentingkan

dalam suatu jabatan dengan cara memberikan fasilitas yang memuaskan kebutuhan sosialnya. Memberikan penekanan pada kebutuhan sosialnya oleh karenanya menjadi tanggung jawab pimpinan untuk menjadikan pegawai lebih berguna dan merasakan dipentingkan dalam suatu jabatan, dengan cara memberikan fasilitas yang memuaskan kebutuhan sosialnya melalui pengembangan karier yang tepat dan benar.

KESIMPULAN

1. Pemberian Motivasi kepada para pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji-t yang menunjukkan signifikan pada taraf α sebesar 5%, dengan koefisien regresi sebesar 0,265.
2. Kebutuhan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji-t yang menunjukkan signifikan pada taraf α sebesar 5%, dengan koefisien regresi sebesar 0,347.
3. Kepuasan Kerja kepada para pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji-t yang menunjukkan signifikan pada taraf α sebesar 5%, dengan koefisien regresi sebesar 0,361.
4. Pemberian Motivasi, Kebutuhan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Cirebon. Hal ini dibuktikan dari hasil uji-F yang menunjukkan signifikan pada taraf α sebesar 1%, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,912.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, DR, MSi, Psi., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 6, PT. Rosda Offset, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, DR, MSi, Psi., 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Rapika Aditama, Bandung.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly., 2000, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly., 2000, terjemahan Djoerban Wahid, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struk, Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Nitisemiko, Alex S., 2000, *Management Personalia*, cetakan ke lima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Presiden Republik Indonesia., Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2006 tentang *Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*.
- Republik Indonesia., Undang-Undang Dasar 1945.
- Siagian, Sondang, P. Prof, DR, MPA., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. Prof, DR, MPA., 2003, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Surat Keputusan Menteri Keuangan R.I tanggal 1-10-2004 Nomor 303/KMK.01/2004, tentang *Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan*.
- Surat Keputusan Menteri Keuangan R.I Nomor 38/KMK.01/2005 tanggal 7 April 2005 *Tentang Susunan dan Tugas Koordinator Pelaksana di Lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan*.
- Surat Keputusan Menteri Keuangan R.I tanggal 2 Mei 2005 Nomor 214/KMK.01/2005, tentang *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara*.
- Sugiyono, DR., 2005, *Method Penelitian Administratif*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, DR., 2005, *Method Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, DR., 2005, *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang R.I No 43 Tahun 1999, tentang *Pokok- Pokok Kepegawaian*.
- Wexley, Kenneth and Yukl Gari., 1992, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, terjemahan M. Shobarudin., PT. Rineka Cipta, Jakarta.