

**PENGARUH KEBUTUHAN KESELAMATAN, KEBUTUHAN SOSIAL,
DAN KEBUTUHAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN, PENCATATAN SIPIL, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN HULU
SUNGAI TENGAH**

Puspa Wulansari

Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga
Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah
Jl. Perwira No. 13 Barabai, Hulu Sungai Tengah
e-mail: puspawulansari@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan secara parsial ataupun simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang berjumlah 30 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kebutuhan keselamatan (X1), variabel kebutuhan sosial (X2) dan variabel kebutuhan penghargaan (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kebutuhan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan.

Kata Kunci: *Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kinerja Pegawai*

Abstract: The purpose of this research is to know whether the variable of safety requirement, social requirement, and reward requirement have significant influence partially or simultaneously and the most dominant variable to employee performance. The study was conducted on the personnel of Population, Civil Registration, Population and Family Planning Service of Upper Hulu Sungai Tengah District, which amounted to 30 people. The research method used is quantitative analysis and multiple linear regression analysis to know the effect of safety requirement variable (X1), social requirement variable (X2) and variable of reward requirement (X3) to employee performance variable (Y). The results showed that the variables of safety needs, social needs, and reward needs partially or simultaneously have a significant effect on employee performance and social needs variable is a variable that has a dominant influence.

Keywords: *Safety Needs, Social Needs, Needs Award, Employee Performance*

Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang sedang berkembang, dimana masih banyak memerlukan pembangunan di segala bidang baik itu di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya yang dapat menciptakan

kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Dalam pelaksanaannya perlu diciptakan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan,

kualitas sumber daya manusia dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Pembangunan dapat berhasil bilamana orang-orang yang terkait di dalam pelaksanaan pembangunan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang handal.

Kebutuhan aparatur yang cakap dan terampil merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak dan perlu adanya suatu partisipasi dari semua pihak baik pemerintah maupun swasta, pihak dunia pendidikan, maupun masyarakat. Adanya perilaku sejumlah aparatur yang mangkir kerja menjadi ukuran terhadap tinggi atau rendahnya kinerja aparatur. Sikap kurang disiplin waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang, hingga gaji yang masih relatif rendah dapat mempengaruhi kinerja dari aparat secara perorangan maupun secara kolektif. Peningkatan kualitas kerja merupakan salah satu tuntutan masyarakat yang mendambakan perbaikan standar kualitas pelayanan. Hal ini sesuai dengan fungsi utama organisasi pemerintahan yaitu memberikan berbagai pelayanan umum maupun pelayanan sosial langsung kepada masyarakat.

Bukan rahasia lagi sekarang ini masih banyak pegawai yang kurang disiplin ataupun kurang memiliki kemampuan sesuai bidang tugasnya. Untuk itu masih perlu kiranya ditanamkan kedisiplinan, etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi atas tugas atau pekerjaannya serta pemahaman tentang tugas pokok dan fungsinya. Dengan mengetahui dan memahami tugas pokok dan fungsinya diharapkan para pegawai memiliki arah yang jelas dalam bekerja dan mampu memberikan kontribusi maksimal pada lingkungan kerjanya. Bagi para pegawai, orientasi ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk membekali diri dengan pengetahuan dan wawasan yang luas tentang hal-hal yang mendukung peran pegawai. Bekal pengetahuan dan wawasan yang luas tersebut sangat dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Begitu juga dengan Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah

membutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang handal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam mewujudkan suatu pegawai yang berkualitas berbagai upaya telah dilakukan baik dalam peningkatan kesejahteraan pegawai maupun kebijakan lainnya yang pada dasarnya bertujuan untuk menumbuhkan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Jika pegawai memiliki motivasi tinggi, secara langsung maupun tidak langsung juga akan mampu meningkatkan etos kerja atau kinerjanya. Sebagai pegawai, harus berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik bagi instansi dimana pegawai tersebut bekerja maupun bagi masyarakat luas. Pentingnya faktor – faktor motivasi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Dari sini dapat ditentukan pembagian pekerjaan yang tepat bagi pegawai untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah?
2. Apakah variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah?
3. Mana diantara variabel kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan

Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah?

Studi Literatur

Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu organisasi ditengah persaingan dunia usaha saat ini. Hal ini senada dengan pendapat Argrys Chris (2008:5) yang mengemukakan sebagai berikut: “Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi memberikan keunggulan bersaing”. Kalimat ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tidak lagi dipandang sebagai suatu beban bagi organisasi yang harus diefisienkan biayanya, tetapi sebagai asset yang harus terus dikembangkan kapabilitasnya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik, semakin baik pula kinerja dari organisasi jika dilihat secara keseluruhan.

Menurut Maslow, (2014:45) pada umumnya terdapat lima hierarki yang menggambarkan tingkatan dari kebutuhan manusia, mulai dari hal yang bersifat mendasar sampai pada hal yang bersifat sangat pribadi, yang dapat dilihat pada gambar 1.

<i>Esteem and Status</i>
<i>Self Actualization and the Fulfillment</i>
<i>Belonging and Social Need</i>
<i>Safety and Scurity</i>
<i>Basic Physiological Need</i>

Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow
Sumber : Dessler (2006:331)

Pada hierarki kebutuhan Maslow yang ditampilkan pada Gambar 1 dibagi kebutuhan manusia menjadi beberapa tahap kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologik (*Phycological Needs*)

Kebutuhan yang pertama kali muncul dari seseorang, kebutuhan ini berhubungan dengan kodrat manusia sebagai makhluk hidup yang wajib dipenuhi pertama-tama untuk kelangsungan hidupnya, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, istirahat/tidur, dan seks. Artinya seseorang tidak akan memenuhi kebutuhan lainnya sebelum kebutuhan dasarnya ini sanggup dipenuhi. Bila dihubungkan dengan kehidupan berorganisasi maka ini lebih dekat dengan upah/gaji yang diterima karyawan. Dari upah atau gajinya tadi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sebagai makhluk hidup.

2. Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman (*safety and security needs*)

Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja adalah perasaan aman dan tentram yang ada pada diri seseorang yang mengerjakan pekerjaan. Keselamatan dan keamanan kerja merupakan kebutuhan yang fundamental bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya, bahkan lebih penting daripada upah atau keselamatan untuk manusia keselamatan dan keamanan kerja ini menyangkut keselamatan pekerja dalam mengoperasikan mesin, pesawat, alat kerja, bahkan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan atau menyangkut peraturan-peraturan kerja agar pekerja dengan aman dapat melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Kebutuhan akan Kebersamaan (*Social Needs*)

Menurut Handoko (2014:258) “Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan”.

Dari sifat dasar manusia ini maka dalam bentuk kehidupan dimanapun juga manusia pasti memerlukan keberadaan dari orang lain, secara individu manusia memerlukan keluarga, tetangga, teman, sahabat. Sedang dalam kehidupan berorganisasi manusia memerlukan teman kerja yang baik, hubungan dengan tim kerjanya, hubungan dengan atasannya dimana ini bisa dikatakan sebagai kebutuhan akan pengakuan keberadaan dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Kebutuhan sosial ini tercermin ke dalam beberapa bentuk perasaan-perasaan yang mewakili apa yang dirasakannya terhadap reaksi lingkungan/sosialnya, seperti dikemukakan oleh Siagian Sondang P. (2009:152)

a. Perasaan diterima oleh orang lain (*Sense of belonging*)

Perasaan seseorang terhadap keberadaannya yang bisa diterima oleh lingkungannya dimana dia berinteraksi sehingga mendorongnya untuk berperilaku positif yang tercermin pada kesediaan atau kerelaannya dalam memberikan yang terbaik untuk lingkungannya, bila dikaitkan dengan organisasi maka maka seseorang akan mampu memberikan sumbangsih yang besar kepada usaha organisasi untuk mencapai tujuan.

b. Perasaan untuk tidak diremehkan (*Sense of importance*)

Perasaan seseorang terhadap keberadaannya yang dianggap penting oleh lingkungannya, bila dalam kehidupan organisasi ini merupakan tugas manajer untuk dapat membaca karakteristik orang yang berbeda-beda satu sama lain, karena pada dasarnya manusia tidak ada yang sempurna pasti memiliki kelebihan dan kekurangan. Maka manajer harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan potensinya sehingga tidak akan muncul sikap seperti dilecehkan, sekecil apapun peran seseorang harus tetap di hargai dengan begitu maka ia akan bersedia

menunjukkan kinerja terbaiknya untuk organisasi.

c. Perasaan diikutsertakan (*Sense of participation*)

Dalam kehidupan berorganisasi ini merupakan perasaan yang dirasakan seseorang dalam proses pengambilan keputusan-keputusan, seseorang diberikan hak untuk berpendapat, mengeluarkan suara/ide, memberikan masukan terhadap proses suatu pengambilan keputusan yang tetap disesuaikan dengan porsi wewenang yang diberikan organisasinya sehingga dengan demikian maka kedepannya hasil dari keputusan tadi dapat dilaksanakan oleh karyawan dengan senang dan rasa tanggung jawab tinggi, karena secara tidak langsung memberikan kepuasan psikis pada dirinya bahwa kesemua dari apa yang akan dilakukannya merupakan bagian dari pemikirannya yang mendapat dukungan dari organisasi.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Setiap manusia memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain, dalam kehidupan organisasi maka pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja atau prestasi atau kinerjanya yang sudah mampu ditunjukkan seorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap prestasi kerja atau hasil kerja seseorang akan mampu meningkatkan lagi kinerjanya dikarenakan adanya perasaan tidak dianggap sepele semua apa yang telah dikerjakan dalam pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (2007:193) bahwa penghargaan seseorang disamakan dengan intensif, karena mempunyai kesamaan sifat dan makna. Sifat keduanya tidak membedakan dalam pembedaan, tidak dibatasi oleh waktu, sedang maknanya adalah sama-sama pembedaan. Namun waktu dikaji secara mendalam sebenarnya berbeda, terutama

dalam maksud pemberian. Penghargaan sesuai dengan namanya dimaksudkan untuk menghargai terhadap jasa atau prestasi, tetapi justru mengharap agar orang tersebut dapat berprestasi atau bekerja lebih baik dari yang sudah-sudah. Jadi penghargaan mengandung unsur masa lalu, sedangkan intensif mengandung unsur masa depan.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan puncak pada teori Maslow dimana rasa percaya diri yang timbul pada diri seseorang sangatlah besar pengaruhnya dalam memberikan dorongan dalam bertindak, dengan adanya rasa percaya diri ini seseorang akan senantiasa percaya kepada kemampuan yang dimilikinya yang dapat memberikan suatu prestasinya optimal kepada perusahaan/organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmo Gito (2007:32) mengatakan bahwa "Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang".

Keahlian dan potensi-potensi yang ada pada diri seseorang akan dapat berkembang apabila rasa percaya dirinya kuat, karena dengan rasa percaya diri ini seseorang akan merasa bahwa setiap rintangan dan kendala yang dihadapi dalam pekerjaan merupakan tantangan bukan hambatan, dengan rasa percaya diri ini menjadikannya segala sesuatu adalah mungkin apabila dengan usaha, jadi ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya yang memungkinkannya untuk mengembangkannya lagi sehingga kinerja atau prestasi kerjanya akan bisa dirasa oleh organisasi.

Asumsi Maslow tentang hirarki kebutuhan tersebut dapat dijelaskan bahwa kebutuhan dasar (*physiological needs*)

merupakan kebutuhan yang memiliki kekuatan tertinggi (*highest strength of needs*) dan perlu dipuaskan terlebih dahulu. Apabila kebutuhan dasar telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat berikutnya (*safety and security needs*) menjadi penting dan demikian seterusnya sehingga seseorang menemukan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan tertinggi (*self actualization needs*) menjadi penting dalam memotivasi untuk mencapainya.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah penelitian deskriptif (*descriptif research*) yaitu penelitian tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Penelitian ini diarahkan untuk memberikan gejala-gejala atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Selanjutnya penulis berusaha menemukan hubungan antara faktor-faktor atau variabel-variabel tersebut antara yang satu dengan yang lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah saat penelitian sedang berlangsung yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penelitian populasi atau penelitian dengan sampel total, karena jumlah seluruh populasi dipakai sebagai responden.

Variabel operasional adalah segala sesuatu yang dapat menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian, yang berdasarkan atas sifat-sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati atau diobservasi : 1. Kebutuhan keselamatan dengan indikator fasilitas peralatan untuk keselamatan kerja pegawai, pelatihan penyelamatan, tunjangan-tunjangan kesehatan. 2. Kebutuhan sosial dengan indikator interaksi antar pegawai, sikap saling hormat-menghormati, sikap saling mempercayai. 3. Kebutuhan

penghargaan diri dengan indikator pemberian fasilitas-fasilitas pendukung kerja pegawai, memberikan gaji yang memadai, memberikan tunjangan-tunjangan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai. 4. Kinerja pegawai dengan indikator tanggung jawab pegawai, kreativitas pegawai, pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang diberikan dan data sekunder yang diperoleh dalam bentuk dokumen sebagai data pendukung. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diuji dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dan teknik analisis persamaan regresi linier berganda. Analisis regresi dihasilkan dengan cara memasukkan input data dari variabel penelitian ke dalam fungsi regresi.

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat dimana penulis akan menganalisis dengan bantuan komputer program statistik SPSS. Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_1 \text{ (Sugiyono, 1999: 261)}$$

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, yaitu dari bulan April sampai bulan Juli 2017 dengan lokasi penelitian di Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Jumlah pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang diambil dari keseluruhan pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah pada saat penelitian ini dilaksanakan.

Tabel 1. Uji Validitas Kebutuhan Keselamatan

Variabel	Nilai α	Hasil Pengujian
X _{1.1}	0,8318	Valid
X _{1.2}	0,8843	Valid
X _{1.3}	0,8677	Valid

Pengujian dilakukan mulai dari uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel kebutuhan keselamatan yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 2. Uji Validitas Kebutuhan Sosial

Variabel	Nilai α	Hasil Pengujian
X _{2.1}	0,8897	Valid
X _{2.2}	0,8327	Valid
X _{2.3}	0,8322	Valid

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel kebutuhan sosial yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji.

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel Kebutuhan Penghargaan yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Kebutuhan Penghargaan

Variabel	Nilai α	Hasil Pengujian
X _{3.1}	0,7354	Valid
X _{3.2}	0,7779	Valid
X _{3.3}	0,7355	Valid

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel kinerja yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Nilai α	Hasil Pengujian
Y ₁	0,7751	Valid
Y ₂	0,7226	Valid
Y ₃	0,7924	Valid

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pernyataan dalam kuisioner dengan menggunakan rumus *Standardized item Alpha*. Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 1998).

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item	Alpha	Keterangan
X1	0,8305	Reliabel
X2	0,8122	Reliabel
X3	0,8246	Reliabel
Y	0,7861	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi (Tabel 9) maka persamaan matematis model regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,114 + 0,244 X_1 + 0,450 X_2 + 0,338 X_3 + e$$

dari hasil tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta adalah -0,114 hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas X₁ (kebutuhan keselamatan), X₂ (kebutuhan sosial) dan X₃ (dan kebutuhan penghargaan), maka nilai dari variabel terikat yaitu Y (kinerja) adalah sebesar -0,114.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koef.Reg.	Beta	t _{Hitung}	Sign.
Konstanta	-0,114	-	-	-
X1	0,244	0,219	4,602	0,003
X2	0,450	0,488	6,255	0,000
X3	0,338	0,294	5,314	0,002
	R Square	R Adjusted	F _{Hitung}	Sign.
	0,814	0,790	48,110	0,000

2. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas X₁ (kebutuhan keselamatan) adalah 0,244 Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X₁ ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Y (kinerja) sebesar 0,244 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas X₂ (kebutuhan sosial) adalah 0,450. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X₂ ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Y (kinerja) sebesar 0,450 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas X₃ (kebutuhan penghargaan) adalah 0,338. Nilai koefisien tersebut mengandung arti jika nilai variabel bebas X₃ ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan nilai dari variabel terikat yaitu Y (kinerja) sebesar 0,338 satuan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Adapun hasil Uji Signifikansi (lihat tabel 9) parameter individual (Uji Statistik t) adalah sebagai berikut:

1. Karena nilai t_{hitung} variabel X1 yaitu 4,602 lebih besar daripada nilai t_{tabel} = 1,676 maka keputusan yang diambil adalah tolak Ho atau dengan kata lain bahwa variabel Kebutuhan Keselamatan(X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

2. Karena nilai t hitung variabel X_2 yaitu 6,255 lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1,676$ maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 atau dengan kata lain bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
3. Karena nilai t hitung variabel X_3 yaitu 5,314 lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1,676$ maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 atau dengan kata lain bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Adapun hasil uji regresi secara simultan menunjukkan bahwa nilai R Adjusted adalah sebesar 0,790. Hal ini berarti kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% diterangkan oleh variabel lain di luar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 . Melakukan uji F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel pada taraf kesalahan 5%.

Nilai F hitung besarnya 48,110 dengan signifikansi F sebesar 0,000 sedangkan nilai F tabel adalah 2,420. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Y).

Berdasarkan hasil uji dominan variabel yang memiliki item beta terbesar adalah kebutuhan sosial (X_2) dengan nilai 0,488 lebih besar dibandingkan dengan variabel

kebutuhan keselamatan (X_1) sebesar 0,219 dan variabel kebutuhan penghargaan (X_3) sebesar 0,294, dengan demikian hipotesa dapat diterima.

Dari persamaan matematis model regresi yang terbentuk dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai r atau hubungan yang positif, artinya perubahan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti perubahan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan arah yang sama. Tanpa adanya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut, kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah secara statistik memiliki nilai 0,114. Nilai koefisien regresi Kebutuhan Keselamatan (X_1) sebesar 0,244 menyatakan bahwa setiap upaya peningkatan Kebutuhan keselamatan akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah sebesar 0,244 satuan. Koefisien regresi Kebutuhan Sosial (X_2) sebesar 0,450 menyatakan bahwa setiap upaya peningkatan Kebutuhan Sosial akan meningkatkan Kinerja Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah sebesar 0,450 satuan. Koefisien regresi Kebutuhan Penghargaan (X_3) sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap adanya peningkatan Kebutuhan Penghargaan atas apa yang dicapai pegawai maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah sebesar 0,338 satuan. Dengan demikian keputusan uji yang diambil adalah terima H_1 atau dapat disimpulkan variabel Kebutuhan Sosial (X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
2. Variabel Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
3. Dari ketiga variabel Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan maka variabel Kebutuhan Sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran seperti :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah, sebaiknya dimulai dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan kerja pegawai, sehingga Instansi harus memperhatikan tentang kebutuhan dasar tentang keselamatan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi akan kebutuhan keselamatan kerja tersebut.
2. Kebutuhan Sosial pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah merupakan faktor yang paling dominan, artinya Instansi harus lebih

memperhatikan indikator- indikatornya seperti :

- a. Menjaga sikap saling hormat menghormati antar sesama pegawai.
 - b. Menciptakan sikap saling mempercayai antar sesama rekan kerja.
 - c. Menjaga interaksi dan komunikasi yang baik di lingkungan kerja.
3. Instansi lebih memperhatikan tentang kebutuhan penghargaan, karena dengan pemberian penghargaan yang baik akan menjadi motivasi yang bagus bagi pegawai, tentunya dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik juga.
 4. Diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya namun penelitian ini tidak luput dari kekurangan dan kesempurnaan sehingga diharapkan kritik dan saran dari bagi para pembaca dan pengguna penelitian ini yang tentunya untuk kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Jakarta, Sigma.
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I*. Jakarta: Prenhallindo.
- Flippo, 2006. *Relative Importance of Employee Values, Attitudes And Leadership Behaviours in Employee Motivation, An Empirical Investigation*. Journal Of Business Research, Vol. 67, pp. 241-251.
- Gomes, Jerald and Baron, Robert A., 2000. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Herzberg's dalam Dessler : 1992, *How To Get The Best Out Of At People*, American Management Association: New York.
- Handoko, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan Ke-10*, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Harsono, 1994, *Tehnik penyusunan Skala Pengukuran*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Kuncoro, Alex. 2003. *Penilaian Asumsi yang Tepat dalam Pengukuran Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Luthans, Fred, 1992. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Martoyo, 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen* Edisi ke-8 editor penerjemah Gunawan Hutauruk. Erlangga Jakarta.
- Maslow dalam Dessler, 1992, *Psychology the Hybrid Science*, 5 th Edition, Chichago- Illinois. The Dorsey Press.
- Manullang, 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nawawi Hadari. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentoso, 1992. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Unit Penerbit dan Percetakan akuntansi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Ranupandojo dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Robert L, 2001. *The job satisfaction job performance relationship: a qualitative and quantitative review*. Psychological Bulletin, Vol.127, No.3, pp.376- 407.
- Singarimbun dan Efendi. 1999. *Metode Penelitian Survey*. PPSK. Yogyakarta:UGM.
- Sudarmo Gito, 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sugiyono, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta.
- Swasto. 1996. *The Leadership Challenge, Tantangan Kepemimpinan*. Alih bahasa Anton Adiwiyito. Interaksara Batam Center.
- Stoner. 1996. *Personnel Management: A Human Resources Approach*. Richard D.Irwin, Inc.
- Siagian. 1999. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma Perilaku Dalam organisasi Jilid 1 Cetakan ke-7 Erlangga Jakarta.
- Tarwoto dan Wartonah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta.
- Tulus. 1994. *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Terjemahan seri manajemen No. 104. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Vitell, SJ. and Davis, DL, 1990. *The Relationship Between and Job Satisfaction: an Empirical Investigation*. Journal Business Ethics, pp. 489-494.
- Wendeel French. 1990. *Motivation and Performance in Industrial Selling: Present Knowledge and Needed Research*. Journal of Management, 14 (May), pp. 156-168.