

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA MELALUI PENDEKATAN
HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW (STUDI: PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS
PERTANIAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI BANTEN)**

Muhamad Aditya Rahmawan

1203100184

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas
Telkom, Bandung, Jawa Barat**

ABSTRAK

Motivasi merupakan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak kearah suatu tujuan tertentu. Bagi sebuah institusi pemerintahan, motivasi kerja pegawainya sangat dibutuhkan dalam menjalankan proses pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan instansi maupun dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor motivasi kerja mana yang dominan dari pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif eksploratif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Variabel penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner terhadap 73 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis faktor dengan bantuan software *SPSS versi 20.0*.

Dengan analisis faktor maka dapat diketahui faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja dengan mereduksi lima faktor yang ada. Faktor yang terbentuk ada dua faktor dominan yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten, yaitu faktor kebutuhan internal dan kebutuhan eksternal. Faktor kebutuhan internal diwakili oleh variabel kebutuhan fisiologis, yang mampu menjelaskan 20,42% dari seluruh total faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Sedangkan faktor kebutuhan eksternal diwakili oleh variabel kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri yang mampu menjelaskan 67,92% dari seluruh total faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

Kata kunci: Analisis Faktor, Motivasi Kerja, Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten

ABSTRACT

Motivation is a reason or encouragement someone to act toward a certain goal. For a government institution, work motivation employees is required in running the job process to produce maximum performance in achieving the institution goals and in providing good service for the public.

This study aims to determine the factors that dominating work motivation Civil Servants in Service of Agricultural and Livestock Banten Province. The method used is explorative quantitative. Respondents in this study Civil Servants in Service of Agricultural and Livestock Banten Province. Variables consisted of five variables, those are physiological needs, safty needs, social needs, esteem needs, self actualization needs. Data of this study were obtained from interview and the results of questionnaires to 73 respondents. The analysis used factor analysis with software SPSS version 20.0.

By factor analysis, it can be seen that the dominant factors influencing work motivation by reducing of five factors. There are two dominant factors that influencing the level of motiovation Civil Servant in Service of Agricultural and Livestock Banten Province, they are factors internal needs, and external needs. Factor internal need is represented by the variable of physiological needs, which is able to explain 20.42% of the total significant factors as factor that influencing of work motivation of Civil Servants in Service of Agricultural and Livestock Banten Province. While the Factor external need is represented by the variable of safty needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs, which is able to explain 67.92% of the total significant factor as factor that influencing of work motivation of civil servants in Service of Agricultural and Livestock Banten Province.

Keywords: factor analysis, work motivation, Service of Agricultural and Livestock Banten Province

1. PENDAHULUAN

Tantangan perekonomian di era globalisasi ini masih sama dengan era sebelumnya, dimana pemerintah Indonesia harus mampu mensejahterakan seluruh penduduk Indonesia. Indonesia memiliki jumlah penduduk kurang lebih sebanyak 235 juta jiwa yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Jumlah penduduk yang besar ini menjadi pertimbangan pemerintah pusat dan daerah, salah satunya dalam memenuhi kebutuhan pangan rakyatnya.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang nyata, luas, dan bertanggung jawab berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 1999, pemerintah pusat telah memberikan kesempatan yang besar pada kegiatan pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah otonom. Hal ini diikuti serangkaian kebijakan yang menjadi tanggung jawab daerah sehingga setiap daerah harus mampu memutuskan kebijakan yang terbaik, sanggup mengambil inisiatif, prakarsa dan terobosan untuk kepentingan dan kemajuan daerah. (sumber:

<http://hukumonline.com/pusatdata/detail/444/nprt/527/uu-no-22-tahun-1999-pemerintahan-daerah>, diakses pada tanggal 5 April 2014).

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak bisa ditentukan dari seberapa banyak jumlah pegawai yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan pegawai diposisi yang tepat, serta kualitas pegawainya. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen penting untuk melaksanakan aktivitas perusahaan atau organisasi. Siagian (2007:40) menyatakan bahwa:

Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia setepat-tepatnya.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan instansi pemerintahan yang baik maka memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, disiplin, serta motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. (sumber: <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diakses pada tanggal 5 April 2014). Menurut Hasibuan (2005:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Sebagai langkah awal untuk melihat adanya tingkatan motivasi kerja pegawai dilingkungan Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten, maka penulis melakukan wawancara tidak terstruktur kepada 15 orang pegawai negeri sipil, (pada tanggal, 8 April 2014) di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten, berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja beberapa pegawai negeri sipil cukup baik karena sebagian pegawai merasa kebutuhan dasar fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi. Akan tetapi, hal tersebut hanya sebatas cukup dari apa yang sudah didapatkan sampai dengan saat ini, dan tidak terlalu berharap atau tidak terlalu memiliki motivasi yang besar untuk bisa mencapai puncak karier yang lebih tinggi. Bahkan ada sebagian pegawai merasa bahwa gaji yang diterima sangat kurang dari yang diharapkan dengan beban pekerjaan yang diberikan, bahkan upaya untuk mencari pendapatan lain dilakukan oleh beberapa pegawai. Serta, masih adanya beberapa pegawai yang datang telat, ada juga beberapa pegawai yang keluar pada jam kerja, bahkan pulang lebih dulu sebelum waktunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten masih kurang yang mungkin disebabkan karena motivasi kerja pegawai menurun.

Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994).

Dikarenakan motivasi setiap orang berbeda-beda dan merupakan sifat individual seseorang, maka penulis merasa perlu mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow. Dengan demikian akan dapat dikembangkan kebijakan-kebijakan pemerintah khususnya pemerintah daerah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pembangunan motivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik dan merasa perlu melakukan analisis faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam kaitannya dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan tingkat kebutuhan pegawai. Untuk itu penulis mengangkat judul **“Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Melalui Pendekatan Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi: Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten).”**

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan masalah tersebut, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis yaitu faktor-faktor motivasi kerja mana yang dominan dari pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten?.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor motivasi kerja mana yang dominan dari pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Fillmore H. Standford (1969:173) dalam buku Mangkunegara, Anwar Prabu (2011:93) mendefinisikan motivasi bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* (motivasi

sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Sedangkan William J. Stanton (1981:101) dalam buku Mangkunegara, Anwar Prabu (2011:93) mendefinisikan bahwa “*a motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai kepuasan).

Sebenarnya telah banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, dan salah satu sarana untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (kebutuhan fisik yang dasar) yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial (rasa memiliki), yaitu kebutuhan untuk diterima dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok unit kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Tingkat tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:



Gambar: Maslow's Hierarchy of Needs

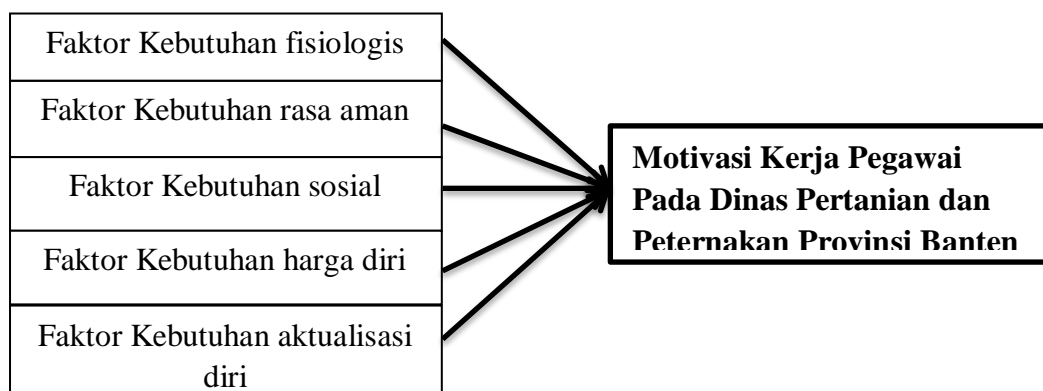
Sumber: Mangkunegara, Anwar Prabu (2011:101)

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori aktualisasi diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya.

Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan aktualisasi diri didudukan ke dalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja). Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa orang mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Ada faktor motivasi kerja yang dominan melalui pendekatan hierarki kebutuhan Maslow (studi: Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten).”

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksploratif. Pridana dan Muis (2009:3) dalam bukunya menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Sedangkan menurut Morissan (2012:35), penelitian eksploratif merupakan penelitian awal yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai suatu topik penelitian untuk nantinya akan diteliti lebih jauh.

Populasi dalam penelitian ini adalah 73 pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten yang berjumlah 73 orang yang tersebar pada bagian sekretaris, bidang produksi tanaman pangan, bidang produksi hortikultura, bidang produksi peternakan, bidang sarana, pembangunan usaha dan kelembagaan tani.

Data penelitian berupa data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten, dan wawancara tidak terstruktur. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang diberikan oleh Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten yang berhubungan dengan keperluan penelitian ini, studi pustaka, jurnal penelitian nasional, jurnal penelitian internasional, dan media internet yang digunakan untuk mendukung penelitian ini.

Peneliti melakukan analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan metode analisis faktor. Menurut Supranto (2010:113), di dalam analisis faktor, variabel tidak dikelompokkan menjadi variabel bebas dan tak bebas, sebaliknya sebagai penggantinya seluruh set hubungan *interdependent* antarvariabel diteliti. Kegunaan utama analisis faktor ialah untuk melakukan pengurangan data atau dengan kata lain melakukan peringkasan sejumlah variabel menjadi lebih kecil jumlahnya.

Langkah-langkah yang diperlukan di dalam analisis faktor diantaranya adalah :

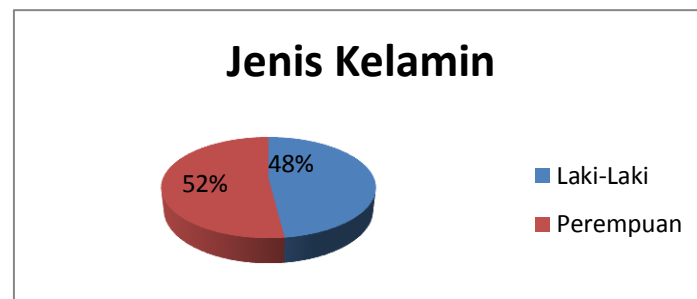
1. Merumuskan masalah
2. Membentuk matriks korelasi
3. Menentukan metode analisis faktor
4. Rotasi faktor-faktor
5. Interpretasi faktor

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Dalam penelitian ini kuesioner tentang faktor–faktor motivasi kerja diberikan kepada seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan. Sampel yang diambil adalah 73 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 22 item. Analisis data responden ini menguraikan tentang karakteristik responden. Untuk mengetahui gambaran responden, maka akan diuraikan secara deskriptif berdasarkan data yang telah terkumpul tentang jenis kelamin, pendidikan, pengalaman bekerja.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin



Dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 52% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan laki-laki berjumlah 35 orang atau 48%. Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten memiliki jumlah pegawai yang didominasi oleh wanita, dikarenakan lebih banyak wanita yang melamar untuk menjadi pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Peternakan.

Data Kuesioner – Jenis Kelamin Laki-Laki

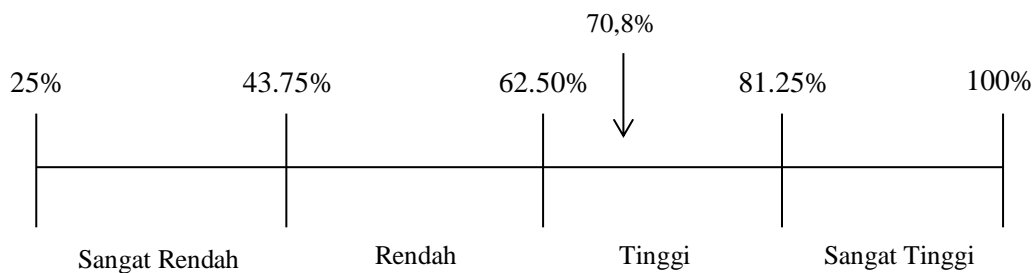
No. Item	Laki-Laki	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	51	17	0	0	68	225	272

2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	3	193	8	0	204	607	816
3	Kebutuhan Sosial (X3)	6	167	31	0	204	587	816
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	1	39	28	0	68	177	272
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	5	104	95	0	204	522	816
Total Skor							2118	2992

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar:

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{2118}{2992} = 70,8\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum jenis kelamin laki-laki berada pada tingkat **tinggi**.

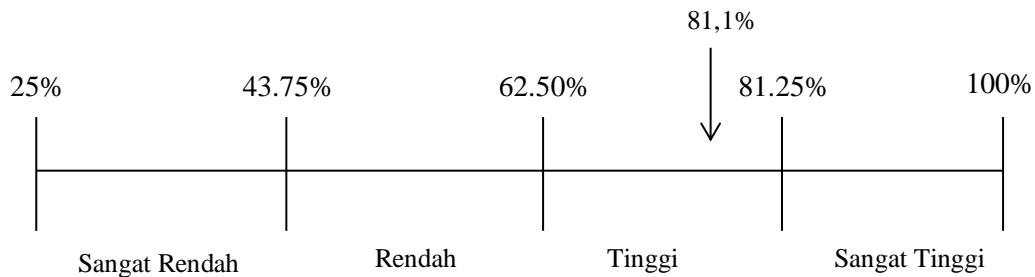
Data Kuesioner – Jenis Kelamin Perempuan

No. Item	Perempuan	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	47	91	0	0	138	461	312
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	25	199	10	0	234	717	936
3	Kebutuhan Sosial (X3)	34	178	22	0	234	714	936
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	8	55	15	0	78	227	312
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	14	169	51	0	234	665	936
Total Skor							2784	3432

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin perempuan sebesar:

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{2784}{3432} = 81,1\%$$

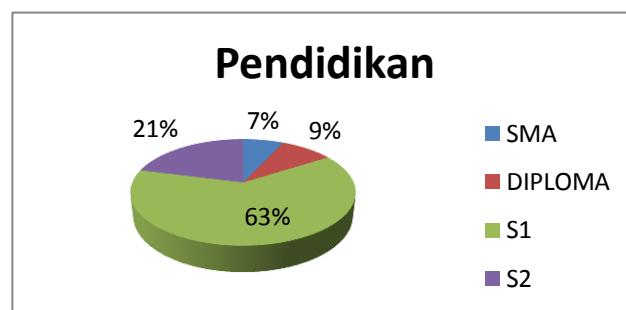
Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin perempuan dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum jenis kelamin perempuan berada pada tingkat **tinggi**.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja bejenis kelamin perempuan memiliki nilai sebesar 81,1% lebih besar dibandingkan tingkat motivasi kerja berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 70,8%.

2. Berdasarkan Pendidikan



Untuk tingkat pendidikan para responden, seperti terlihat pada tabel 4.2 diatas, mayoritas responden berpendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 46 orang atau 63% responden. Responden yang berpendidikan S2 berjumlah 15 orang atau 21%. Responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 7 orang atau 9%. Responden yang berpendidikan SMA berjumlah 5 orang atau 7%. Dari gambar di atas diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1, hal ini sesuai spesifikasi minimal tingkat pendidikan untuk syarat menjadi pegawai negeri sipil. Adapun yang berpendidikan D3 dan SMA merupakan pegawai yang memang sudah bekerja lama dari awal berdirinya Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

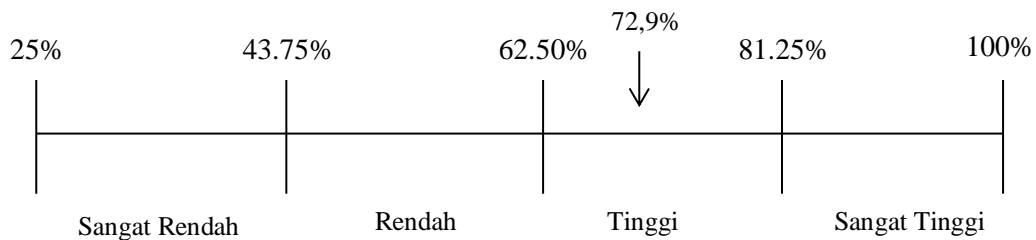
Data Kuesioner – Pendidikan SMA

No. Item	SMA	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	9	1	0	0	10	39	40
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0	29	1	0	30	89	120
3	Kebutuhan Sosial (X3)	1	25	4	0	30	87	120
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	0	6	4	0	10	26	40
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0	20	10	0	30	80	120
Total Skor							321	440

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pendidikan SMA sebesar:

$$\frac{\text{Skor}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% = \frac{321}{440} = 72,9\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pendidikan SMA dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pendidikan SMA berada pada tingkat **tinggi**.

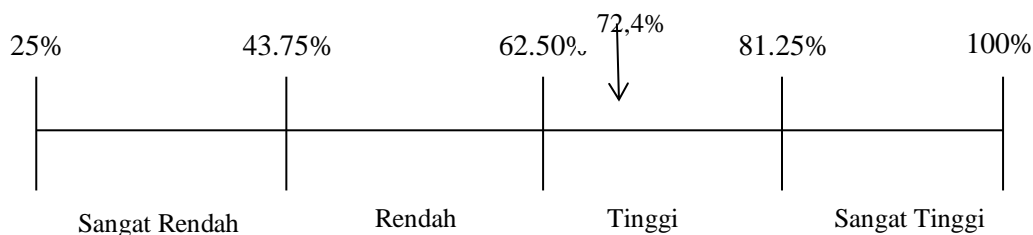
Data Kuesioner – Pendidikan Diploma

No. Item	Diploma	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	6	8	0	0	14	48	56
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0	42	0	0	42	126	168
3	Kebutuhan Sosial (X3)	2	35	5	0	42	123	168
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	0	10	4	0	14	38	56
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0	27	15	0	42	111	168
Total Skor							446	616

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pendidikan Diploma sebesar:

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{446}{616} = 72,4\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pendidikan Diploma dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pendidikan Diploma berada pada tingkat **tinggi**.

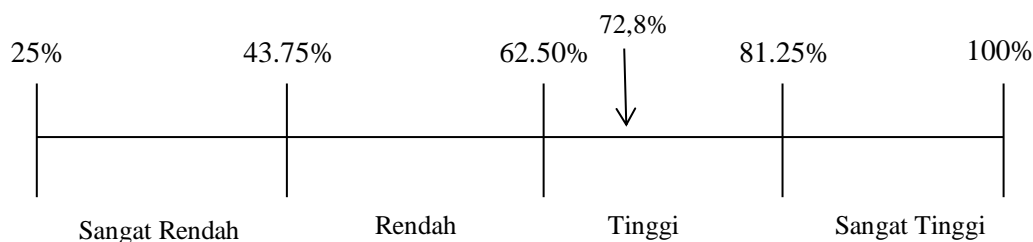
Data Kuesioner – Pendidikan S1

No. Item	S1	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal (184)
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	66	26	0	0	92	342	368
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	10	249	17	0	276	821	1104
3	Kebutuhan Sosial (X3)	17	215	44	0	276	801	1104
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	3	54	35	0	92	244	368
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	7	148	121	0	276	741	1104
Total Skor							2949	4048

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pendidikan S1 sebesar:

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{2949}{4048} = 72,8\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pendidikan S1 dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pendidikan S1 berada pada tingkat **tinggi**.

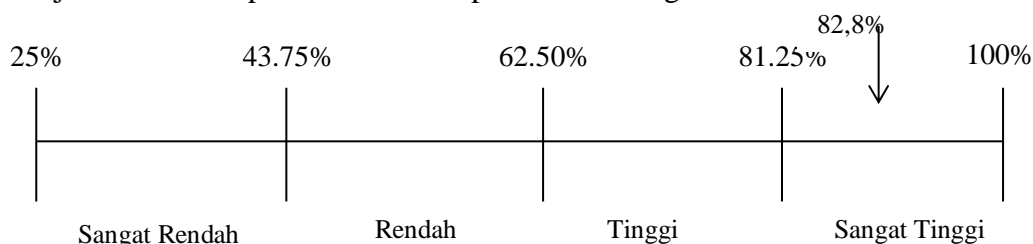
Data Kuesioner – Pendidikan S2

No. Item	S2	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal (60)
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	17	13	0	0	30	107	120
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	18	72	0	0	90	288	360
3	Kebutuhan Sosial (X3)	20	80	0	0	100	320	360
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	6	24	0	0	30	96	120
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	12	78	0	0	90	282	360
Total Skor							1093	1320

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pendidikan S2 sebesar:

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{1093}{1320} = 82,8\%$$

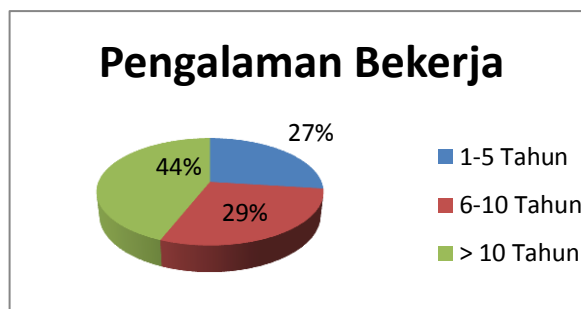
Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pendidikan S2 dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pendidikan S2 berada pada tingkat **sangat tinggi**.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja berdasarkan tingkat pendidikan S2 memiliki nilai sebesar 82,8% lebih besar dibandingkan tingkat pendidikan S1 dengan nilai 72,8%, tingkat Diploma dengan nilai 72,4%, dan tingkat pendidikan SMA dengan nilai sebesar 72,9%.

3. Berdasarkan Pengalaman Bekerja



Pada grafik dapat dilihat bahwa 20 orang atau 27% responden telah bekerja sebagai pegawai negeri sipil selama 1-5 tahun, 21 orang atau 29% telah bekerja selama 6-10 tahun, dan sisanya sebanyak 32 orang atau 44% telah bekerja selama >10 tahun. Sehingga dari gambar di atas dapat disimpulkan mayoritas pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten telah bekerja selama >10 tahun. Hal ini dikarenakan Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten sudah lama didirikan sejak berpisah dengan Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2000.

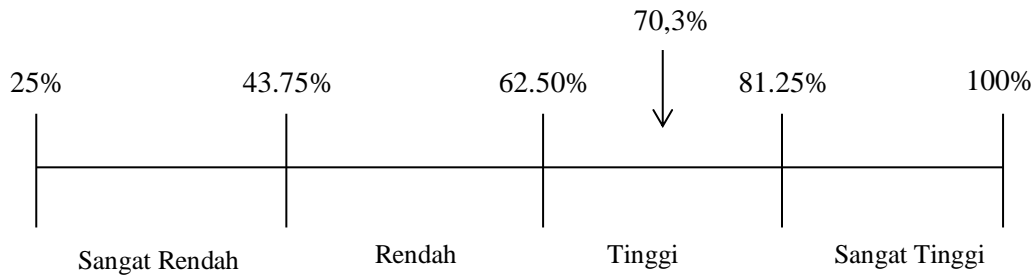
Data Kuesioner – Pengalaman Bekerja 1-5 tahun

No. Item	1-5 Tahun	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal (80)
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	22	18	0	0	40	142	160
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	7	91	6	0	104	313	480
3	Kebutuhan Sosial (X3)	9	90	21	0	120	348	480
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	1	23	16	0	40	105	160
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	8	69	45	0	122	329	480
Total Skor							1237	1760

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja 1-5 tahun sebesar:

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{1237}{1760} = 70,3\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja 1-5 tahun dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pengalaman bekerja 1-5 tahun berada pada tingkat **tinggi**.

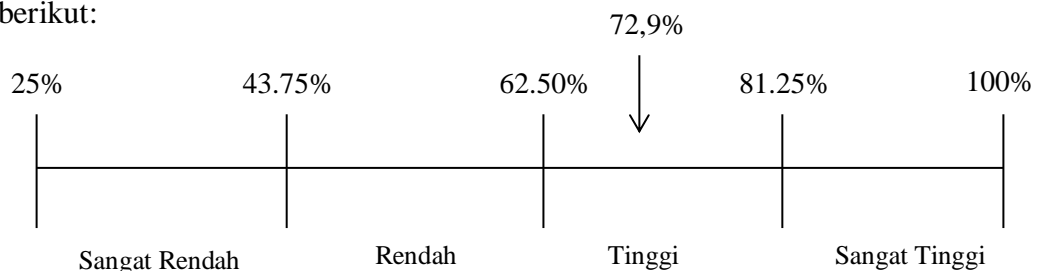
Data Kuesioner – Pengalaman Bekerja 6-10 tahun

No. Item	6-10 Tahun	Kategori				Jumlah	Skor	Skor Ideal (84)
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	31	11	0	0	42	157	168
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	2	119	5	0	126	375	504
3	Kebutuhan Sosial (X3)	6	109	11	0	126	373	504
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	0	31	11	0	42	115	168
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0	76	50	0	126	328	504
Total Skor							1348	1848

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja 6-10 tahun sebesar :

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{1348}{1848} = 72,9\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja 6-10 tahun dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pengalaman bekerja 6-10 tahun berada pada tingkat **tinggi**.

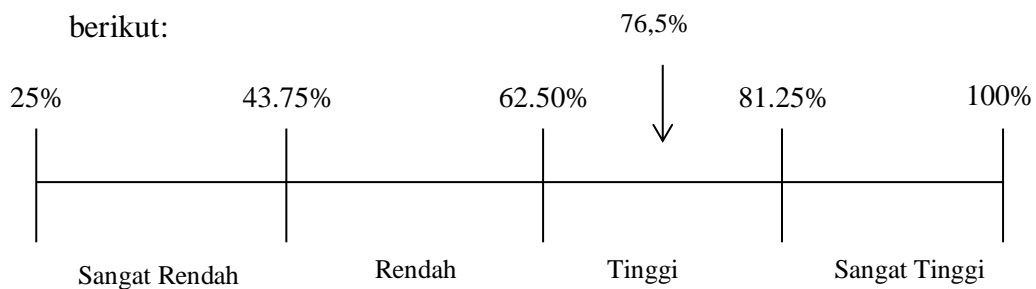
Data Kuesioner – Pengalaman Bekerja >10 tahun

No. Item	>10 Tahun	Kategori				Jml	Skor	Skor Ideal (128)
		SS	S	TS	STS			
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	45	19	0	0	64	237	256
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	19	166	7	0	206	616	768
3	Kebutuhan Sosial (X3)	25	146	21	0	192	580	768
4	Kebutuhan Harga Diri (X4)	8	40	16	0	64	184	256
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	13	128	51	0	192	538	768
Total Skor							2155	2816

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja >10 tahun sebesar :

$$\frac{Skor}{Skor\ ideal} \times 100\% = \frac{2155}{2816} = 76,5\%$$

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai faktor motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja >10 tahun dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa posisi kontinum pengalaman bekerja >10 tahun berada pada tingkat **tinggi**.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja berdasarkan pengalaman bekerja >10 tahun dengan nilai sebesar 76,5% lebih besar dibandingkan tingkat motivasi kerja yang memiliki pengalaman bekerja 6-10 tahun dengan nilai 72,9%, dan yang memiliki pengalaman bekerja 1-5 tahun dengan nilai 70,3%.

ANALISIS FAKTOR

Untuk melakukan analisis faktor, data mentah dari kuesioner yang masih dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan ke dalam skala interval dengan menggunakan MSI (*Method Succesive Interval*). Adapun alat bantu yang digunakan untuk melakukan analisis

faktor adalah dengan menggunakan *Windows SPSS 20.0*. Berikut akan diuraikan satu persatu berdasarkan output hasil perhitungan SPSS 20.0.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.810
Approx. Chi-Square	266.085
Bartlett's Test of Sphericity Df	10
Sig.	.000

Pada tabel KMO dan *Barlet's Test* :

1. Angka KMO *measure of sampling adequacy* >0,5
2. *Approx Chi-Square* dengan nilai signifikansi <0,5, maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut untuk analisis faktor.

Anti-image Matrices

	X1	X2	X3	X4	X5	
Anti-image Covariance	X1	.778	-.090	-.099	.042	.111
	X2	-.090	.264	-.114	-.016	-.043
	X3	-.099	-.114	.187	-.050	-.076
	X4	.042	-.016	-.050	.299	-.123
	X5	.111	-.043	-.076	-.123	.218
Anti-image Correlation	X1	.507 ^a	-.198	-.260	.088	.270
	X2	-.198	.845 ^a	-.513	-.057	-.180
	X3	-.260	-.513	.798 ^a	-.211	-.376
	X4	.088	-.057	-.211	.858 ^a	-.480
	X5	.270	-.180	-.376	-.480	.799 ^a

a. *Measures of Sampling Adequacy(MSA)*

Pada tabel dapat dilihat besarnya nilai MSA yang ditandai dengan angka yang membentuk diagonal (yang bertanda 'a'). Nilai pada tabel menunjukkan semua variabel memiliki MSA $\geq 0,5$. Jika nilai MSA seluruh variabel sudah $\geq 0,5$, maka berikutnya adalah melakukan ekstraksi.

COMMUNALITIES

Nilai *communalities* merupakan varian dari variabel sebelum dilakukan ekstraksi. Berdasarkan tabel 4.3 nilai *initial* adalah 1 (satu). Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut 100% membentuk sebuah faktor. Sebelum dilakukan ekstraksi jumlah faktor yang terbentuk sama dengan jumlah variabel.

Communalities

	Initial	Extraction
X1	1.000	.974
X2	1.000	.833
X3	1.000	.893
X4	1.000	.829
X5	1.000	.888

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Nilai *extraction* menggambarkan besarnya persentase varian yang dapat digambarkan pada faktor yang terbentuk. Pada tabel 4.3 untuk variabel X₁, nilai *extraction* adalah 0,974. Hal ini berarti bahwa 97,4% varian dari variabel X₁ dapat dijelaskan oleh faktor yang akan terbentuk. Demikian juga untuk variabel lainnya. Semakin besar nilai *communalities* menunjukkan semakin kuat hubungan dengan faktor yang nantinya akan terbentuk.

TOTAL VARIANCE EXPLAINED

Tabel *total variance explained* digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk, faktor yang terbentuk harus memiliki nilai *eigenvalue* ≥ 1 . Maka berdasarkan *output total variance explained* dapat diperoleh informasi bahwa faktor yang terbentuk adalah 2 faktor, yaitu faktor pertama yang mempunyai *eigenvalue* = 3,396 dan faktor kedua mempunyai *eigenvalue* = 1,021.

Dari *output* tersebut dapat diperoleh dua faktor yang masing-masing mempunyai *percentage of value* sebesar 67,92 dan 20,42 sehingga *percentage of value* dari dua faktor tersebut adalah $67,92 + 20,42 = 88,34$. Dengan demikian 88,34% dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh 2 faktor yang terbentuk.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.396	67.923	67.923	3.396	67.923	67.923
2	1.021	20.419	88.342	1.021	20.419	88.342
3	.283	5.666	94.008			
4	.167	3.347	97.355			
5	.132	2.645	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

COMPONENET MATRIKS

Component Matriks menunjukkan distribusi variabel-variabel yang telah diekstrak ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan *loading factor*. Variabel dimasukkan dalam faktor yang memiliki *loading factor* terbesar.

Loading factor menunjukkan tingkat keeratan suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk. Semakin besar *loading factor*, maka semakin nyata variabel tersebut dapat dimasukkan dalam salah satu faktornya, begitu juga sebaliknya.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
X1	.284	.945
X2	.906	.113
X3	.943	.057
X4	.880	-.233
X5	.911	-.241

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 2 components extracted.

1. Variabel X1 (Kebutuhan Fisiologis)

Pada variabel X1 nilai faktor 1 = 0,284 dan faktor 2 = 0,945, karena nilai tertinggi pada faktor 2 yaitu 0,945, maka variabel X1 termasuk kelompok faktor 2.

2. Variabel X2 (Kebutuhan Rasa Aman)

Pada variabel X2 nilai faktor 1 = 0,906 dan faktor 2 = 0,113, karena nilai tertinggi pada faktor 1 yaitu 0,906, maka variabel X2 termasuk kelompok faktor 1.

3. Variabel X3 (Kebutuhan Sosial)

Pada variabel X3 nilai faktor 1 = 0,943 dan faktor 2 = 0,057, karena nilai tertinggi pada faktor 1 yaitu 0,943, maka variabel X3 termasuk kelompok faktor 1.

4. Variabel X4 (Kebutuhan Harga Diri)

Pada variabel X4 nilai faktor 1 = 0,880 dan faktor 2 = -0,233, karena nilai tertinggi pada faktor 1 yaitu 0,880, maka variabel X4 termasuk kelompok faktor 1.

5. Variabel X5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Pada variabel X5 nilai faktor 1 = 0,911 dan faktor 2 = -0,241, karena nilai tertinggi pada faktor 1 yaitu 0,911, maka variabel X5 termasuk kelompok faktor 1.

Berdasarkan *factor loading* pada tabel dan penjelasan diatas, Faktor 1 mewakili variabel-variabel:

1. X_2 : Kebutuhan Rasa Aman
2. X_3 : Kebutuhan Sosial
3. X_4 : Kebutuhan Harga Diri
4. X_5 : Kebutuhan Aktualisasi Diri

Faktor 2 mewakili variabel:

1. X_1 : Kebutuhan Fisiologis

INTERPRETASI FAKTOR

Setelah diperoleh sejumlah faktor yang valid, selanjutnya perlu diinterpretasikan nama faktor, mengingat faktor merupakan sebuah konstruk menjadi berarti kalau dapat diartikan. Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengetahui variabel-variabel yang membentuknya. Berikut adalah nama-nama variabel dan penyebarannya pada faktor.

Interpretasi Faktor-Faktor

No.	Variabel	Faktor
1	Kebutuhan Rasa Aman	Faktor 1 Kebutuhan eksternal
2	Kebutuhan Sosial	
3	Kebutuhan Harga Diri	
4	Kebutuhan Aktualisasi Diri	
5	Kebutuhan Fisiologis	Faktor 2 Kebutuhan internal

Pada dasarnya *factor loading* mengidentifikasi korelasi antar variabel dengan faktor yang bersangkutan. Semakin tinggi *factor loading* berarti semakin erat hubungan antara variabel dengan faktor tersebut. Pada penelitian ini, semua variabel masuk dalam model karena semuanya melewati angka pembatas 0,5 yaitu bermakna sebagai faktor motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Karena semua variabel masuk dalam model, maka jumlah variabel yang ada menjadi 5 variabel yang tersebar ke dalam 2 faktor. Kedua faktor yang diperoleh dari hasil reduksi diberikan nama, dimana penamaan faktor tergantung pada nama-nama variabel masing-masing analisis dan aspek lainnya, sehingga pemberian nama ini sebenarnya bersifat subyektif serta tidak ada

ketentuan yang pasti mengenai pemberian nama tersebut (Santoso dan Tjiptono, 2001 : 269).

Pemberian nama pada masing-masing faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Faktor 1 diberi nama “Kebutuhan Eksternal” karena variabel-variabel yang mewakili faktor ini menunjukkan adanya tingkat pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dalam diri seseorang yang mampu meningkatkan motivasi kerja dari pemenuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dalam menunjukan tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Faktor kebutuhan eksternal merupakan faktor yang paling bermakna dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten karena memiliki nilai *eigenvalue* tertinggi yaitu 3,396 dan mampu menjelaskan 67,92% dari seluruh total faktor yang bermakna sebagai kebutuhan eksternal pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Apabila dilihat dari *factor loading* X_3 yaitu, kebutuhan sosial, merupakan variabel yang pada faktor kebutuhan eksternal yang paling bermakna pada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.
- b) Faktor 2 diberi nama “Kebutuhan internal” karena faktor-faktor yang mewakili faktor ini menunjukkan adanya pemenuhan dasar akan kebutuhan fisiologis seseorang yang mampu mendukung motivasi kerja pegawai. Faktor kebutuhan internal yang mendukung meningkatnya motivasi kerja pegawai yang merupakan faktor kedua yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten dengan *eigenvalue* sebesar 1,021 dan mampu menjelaskan 20,42% dari seluruh total faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Apabila dilihat dari *factor loading* X_1 yaitu, kebutuhan fisiologis, merupakan variabel pada faktor kebutuhan eksternal yang paling bermakna pada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. mengenai Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Melalui Pendekatan Hierarki Kebutuhan Maslow, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten, yaitu:

1. Kebutuhan internal

Faktor internal yang terdiri dari kebutuhan fisiologis mendominasi 20,42% dari keseluruhan faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

2. Kebutuhan eksternal

Faktor eksternal yang terdiri dari kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri yang mendominasi sebesar 67,92% dari keseluruhan faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Jadi, faktor kebutuhan eksternal merupakan faktor yang paling mendominasi pada proses meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

SARAN

Saran-saran dari peneliti agar skripsi ini dapat bermanfaat adalah:

1. Bagi Institusi (Dinas Pertanian dan Peternakan Povinsi Banten)

- a. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten, maka lebih difokuskan pada faktor kebutuhan eksternal. Hal ini dikarenakan faktor-faktor ini yang dominan mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Motivasi kerja pegawai yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja yang akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Selain itu, karena pegawai negeri sipil merupakan salah satu aset penting dalam keberlangsungan kegiatan dalam institusi pemerintahan maka pegawai perlu memiliki tingkat motivasi kerja yang baik sehingga visi dan misi Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

- b. Institusi membuat peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan agar semua pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
 - c. Institusi memberikan penilaian dan penghargaan terhadap pegawai sesuai dengan prestasi pegawai secara adil dan transparan.
2. Bagi penelitian selanjutnya
- Penelitian dilakukan dengan ruang lingkup yang lebih luas dan responden yang lebih banyak agar hasil analisis faktor yang dilakukan lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pridana, Sidiq dan Muis, Saludin. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CADS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Supranto, J. 2010. *Analisis Multivariat Arti & Interpretasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta