



**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DENGAN NON PNS DILIHAT DARI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW
DI KECAMATAN TAJUR HALANG KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Disusun Oleh :

Wilman Lase

021116126

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2021

ABSTRAK

Wilman Lase. 021116126, **Analisis perbandingan Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Non PNS dilihat dari kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor**". Pembimbing WONNY AHMAD RIDWAN, Co. Pembimbing NINA SRI INDRAWATI.

Sumber daya manusia yang ada pada organisasi pemerintah utamanya merupakan para pegawai yang berstatus sebagai pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jumlahnya terbatas dan pengadaanya tergantung kebijakan dari pemerintah pusat. Maka dalam pemenuhan kebutuhannya akan sumber daya manusia Kecamatan Tajur Halang mengambil kebijakan untuk melakukan pengadaan pegawai Non PNS yang berdasarkan kontrak kerja. Perbedaan status antara pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS merupakan hal yang mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut dalam bekerja dalam organisasi, sehingga akan memengaruhi motivasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Non PNS berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan bantuan aplikasi komputer SPSS for Windows Versi 22

Hasil penelitian: Tingkat kebutuhan Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertinggi pada kebutuhan penghargaan yaitu sebanyak 35%, sementara untuk Pegawai Non PNS adalah kebutuhan Keamanan 23%.

Kata kunci : Model Motivasi Abraham Maslow.

ABSTRACT

Wilman Lase. 021116126, *Comparative analysis of the Motivation of Civil Servants (PNS) and Non PNS seen from the needs of Abraham Maslow in Tajur Halang District, Bogor Regency. Nurseries of WONNY AHMAD RIDWAN, Co. Supervisor NINA SRI INDRAWATI.*

The human resources in government organizations are mainly employees with limited status as Civil Servants (PNS) and their existence depends on the policies of the central government. So in fulfilling its need for human resources, Tajur Halang District has taken a policy to procure non-PNS employees based on work contracts. The difference in status between Civil Servants (PNS) and Non PNS is something that affects how the employee's behavior in working in the organization, so that it will affect the motivation of employees in achieving the goals set by the organization.

The research objective to be achieved in this study is to look at the Motivation of Civil Servants (PNS) and Non PNS Employees based on Abraham Maslow's model in the Tajur Halang District, Bogor Regency.

This study uses descriptive statistical data analysis method because the statistics are carried out by comparing the results of research obtained from observations, interviews conducted on objects with the help of the SPSS for Windows version 22 computer application.

The results of the study: The level of need for the Motivation of Civil Servants (PNS) is the highest in the need for rewards, namely 35%, while for Non PNS employees the need for security is 23%.

Keywords: Abraham Maslow's Motivation Model.

**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DENGAN NON PNS DILIHAT DARI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW
DI KECAMATAN TAJUR HALANG KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Wilman Lase

021116126

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,

(Dr. Hendro Sasongko, AK, MM, CA)

(Prof. Dr. Yohanes ndrayono, AK., MM., CA.)

**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DENGAN NON PNS DILIHAT DARI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW
DI KECAMATAN TAJUR HALANG KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Rabu 27 Januari 2021

Wilman Lase

021116126

Menyetujui

Ketua Sidang,

(Dr. Hari Muharam, SE, MM)

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE, MM,)

(Nina Sri Indrawati, SE, MM.)

HAK CIPTA
© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pakuan, tahun 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya penulis dapat diberikan kesehatan dan kelancaran dalam menyusun proposal ini. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada pendidikan Strata Satu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Judul Skripsi yang diajukan oleh penulis adalah “Analisis Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Non PNS dilihat dari Kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor”

Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis menyadari tidak akan berhasil tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

- 1) Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M. Pd selaku Rektorat Universitas Pakuan.
- 2) Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- 3) Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM selaku Ketua Komisi yang telah memberikan arahan, bimbingan serta saran kepada penulis dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
- 4) Nina Sri Indrawati, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan serta saran kepada penulis dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
- 5) Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- 6) Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- 7) Orang Tua, Kakak dan Keponakan saya yang telah memberikan dukungan, semangat serta mendo'akan saya selama ini.
- 8) Irosakti Zebua SM, yang telah memberikan dukungan, semangat, do'a dan teman berdiskusi yang baik selama penyusunan proposal skripsi ini.
- 9) Sahabat dan Teman yang selalu mendukung, memberi semangat dan mendo'akan saya selama ini.
- 10) Teman-teman kelas D yang selalu memberikan dukungan, do'a dan semangat untuk saya.
- 11) Seluruh angkatan 2016 Manajemen yang telah mendukung, berjuang bersama serta memberikan dukungan moril kepada penulis.

Penulis menyadari proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Bogor, Januari 2021

Wilman Lase

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HAK CIPTA	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBA.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	9
2.2. Motivasi	10
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2.2. Teori Motivasi	12
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.2.4. Jenis-jenis Motivasi.....	15
2.2.5. Indikator Motivasi.....	17
2.2.6. Teori Dua Faktor dari Herzberg.....	22
2.3. Kebutuhan	23
2.3.1. Pengertian Kebutuhan	23

2.3.2. Tipe-tipe Kebutuhan.....	24
2.4. Penelitian Sebelumnya dan kerangka Pemikiran	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	26
2.5. Hipotesis Penelitian	29
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Objek,Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1. Objek Penelitian.....	30
3.2.2. Unit Analisis	30
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	30
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1. Jenis Data	30
3.3.2. Sumber Data.....	30
2.4. Operasional Variabel.....	31
2.5. Metode Penarikan Sampel.....	32
2.6. Metode Pengumpulan Data	32
2.7. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN
4.1. Gambaran Umum Penelitian	34
4.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kecamatan Tajur Halang	34
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Pembahasan.....	45
4.3.1. Analisis Model Abraham Maslow Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non pns di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor	45
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan.....	50
5.2. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kondisi Komposisi Pegawai	2
Tabel 2	Daftar gaji pokok PNS	3
Tabel 3	Daftar gaji pokok Non PNS	4
Tabel 4	Daftar Upah Minimum kabupaten/Kota.....	4
Tabel 5	Unsur-unsur sasaran penilaian kinerja	4
Tabel 6	Rekapitulasi nilai SKP	5
Tabel 7	Rekapitulasi Target rata-rata Pencapaian	5
Tabel 8	Rekapitulasi kriteria kualitas Baik Tidaknya	6
Tabel 9	Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 10	Operasioanal Variabel	34
Tabel 11	Sarana Sebaran responden pegawai Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.....	41
Tabel 12	Penilaian Tingkat Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor	47
Tabel 13	Tingkat Motivasi Pegawai Non PNS	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Grafik pencapaian Kerja Pegawai	6
Gambar 2	Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	21
Gambar 3	Perkembangan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	22
Gambar 4	Jenis Kelamin Responden PNS dan Non PNS	42
Gambar 5	Umur Responden PNS dan Non PNS.....	43
Gambar 6	Status Pernikahan Responden PNS dan Non PNS	44
Gambar 7	Pendidikan Terakhir Responden PNS dan Non PNS	44
Gambar 8	Lama Kerja Responden PNS dan Non PNS	45
Gambar 9	Rata-rata Penghasilan Responden PNS dan Non PNS	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sudah tak dapat disangkal lagi bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, mustahil suatu organisasi dapat berjalan. Mengingat sangat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan suatu organisasi maka diperlukan pengelolaan organisasi yang baik. Pengelolaan yang dapat menciptakan strategi yang tepat, yaitu menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam organisasi dapat memberikan kontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Motivasi dalam teori Abraham Maslow dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diriindividu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar maupun dalam kehidupan lainnya. Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling dasar, antara lain: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan rasa cinta, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika dari salah satu kebutuhan tersebut tidak terpenuhi atau belum terlengkapi maka, seseorang belum bisa dikatakan memenuhi kebutuhan dasar manusia.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan- tindakan. Apabila pemimpin dapat memotivasi pegawai sehingga kinerja dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta orang dapat melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Hal ini yang berlaku pada organisasi pemerintah seperti kecamatan Tajur Halang. Dimana aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintah yaitu untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat kecamatan Tajur Halang.

Sumber daya manusia yang ada pada organisasi pemerintah seperti kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor ini utamanya merupakan para pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jumlahnya terbatas dan pengadaanya tergantung kebijakan dari pemerintah pusat. Sehingga dalam pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia

ini,kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor tidak dapat secara mudah melakukan pengadaan penambahan personil, dikarenakan peraturan perundang yang mengikat dan sangat membatasi. Maka dalam pemenuhan kebutuhannya akan sumber daya manusia kecamatan Tajur Halang mengambil kebijakan untuk melakukan pengadaan Pegawai Non PNS yang berdasarkan kontrak kerja. Keberadaan Pegawai Non PNS ini bertujuan untuk membantu pekerjaan para pegawai PNS yang kuantitas dan kapabilitasnya terbatas.

Kantor Camat Tajur Halang merupakan institusi publik yang terletak di Kabupaten Bogor Jawa Barat yang bertujuan untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di Kecamatan Tajur Halang. Agar dapat memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat seperti pelayanan umum, administrasi kependudukan maupun pelayanan kesejahteraan masyarakat lainnya.

Tabel 1
Kondisi Komposisi Pegawai Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

Nama Jabatan	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Pegawai Non PNS	Jumlah Total
Camat	1		1
Sekretaris Kecamatan	1		1
Kepala Bidang	2		2
Kepala Seksi	5		5
Kasubag	3		3
Pelaksana PNS	20		20
Pelaksana Non PNS		26	26
Jumlah	32	26	58

Sumber : Kecamatan Tajur Halang

Dari tabel di atas terlihat bahwa komposisi pegawai Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor lebih didominasi oleh para pegawai Non PNS. Dalam penelitian ini unit analisis yang diambil adalah para pegawai pada tingkatan pelaksana, yaitu sebanyak 20 orang pegawai PNS dan 26 orang pegawai Non PNS. Dimana pada tingkatan pelaksana ini pegawai PNS dan Non PNS memiliki tugas dan beban kerja yang relatif sama. Kebijakan para pegawai Non PNS ini dari sisi dinas terasa sangat membantu karena dapat mengoptimalkan kinerja dinas dalam pelayanan kepada masyarakat tanpa harus menunggu pengadaan PNS yang susah untuk bertambah. Akan tetapi ditinjau dari segi para pegawai Non PNS itu sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan bagi dirinya. Dalam arti, statusnya hanya sebagai pegawai kontrak, maka pegawai tersebut selalu dibayangi perasaan ketidakpastian. Akan tetapi, adanya keinginan untuk dapat terus di pekerjakan didalam organisasi membuat pegawai kontrak tersebut lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan kinerja para pegawai Non PNS merupakan aspek penilaian utama untuk dapat memperpanjang masa kontrak mereka oleh dinas.

Berbeda dengan para pegawai Non PNS, secara umum pegawai yang berstatus PNS yang bekerja di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor cenderung merasa lebih aman. Sebab kepastian masa depan mereka sudah jelas karena masa kerja mereka tidak dibatasi

seperti halnya para pegawai Non PNS. Akan tetapi, para pegawai PNS ini selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan harus tetap menjaga motivasi dalam bekerja.

Pegawai tetap dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang menurut UU No.43 tahun 1999 adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain mendapatkan gaji bulanan dari pemerintah, pegawai tetap (PNS) juga memperoleh tunjangan baik itu tunjangan makan, tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya.

Tabel 2
Daftar gaji pokok PNS berdasarkan PP NO.30 Tahun 2015

Masa Kerja	Golongan I			
	A	B	C	D
0	1.486.500			
1				
2	1.533.400			
3		1.623.400	1.692.100	1.763.600
4	1.581.700			
5		1.674.500	1.745.400	1.876.500
6	1.631.500			
7		1.727.300	1.800.300	1.876.500

Golongan IV				
A	B	C	D	E
2.899.500	3.022.100	3.149.900	3.283.200	3.422.100
2.990.800	3.117.300	3.249.100	3.386.600	3.529.800
3.085.000	3.215.500	3.315.500	3.493.200	3.641.000
3.182.100	3.316.700	3.457.000	3.603.300	3.755.700

22	2.090.800			
23		2.213.600	2.307.200	2.404.800
24	2.156.700			
25		2.283.300	2.379.900	2.480.500
26	2.224.600			
27		2.355.200	2.454.800	2.558.700
28				
29				
30				
31				
32				
33				

4.078.600	4.250.600	4.430.400	4.617.800	4.813.100
4.206.500	4.384.400	4.569.900	4.763.200	4.964.700
4.339.000	4.522.500	4.713.800	4.913.200	5.121.100
4.475.700	4.665.000	4.862.300	5.068.000	5.282.300
4.616.600	4.811.900	5.015.400	5.227.600	5.448.700
4.762.000	4.963.400	5.173.400	5.392.200	5.620.300

Sumber: Kec.Tajur Halang 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa gaji pokok PNS golongan terendah (Ia) sebesar Rp.1.486.500,00 berturut-turut hingga golongan paling tinggi (Ive) Rp.5.620.300,00. Selain dari gaji pokok PNS mendapatkan tunjangan-tunjangan yang masih termasuk dalam komponen gaji. Gaji dan tunjangan ini diberikan dalam sebanyak 14 kali dalam 1 tahun. Disamping gaji dan tunjangan, PNS Pemkab Bogor juga diberikan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja dan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya, serta pendapatan lainnya yang berupa honor-honor kegiatan yang jumlahnya bervariasi dari level staff hingga kepala dinas. Pegawai Negeri Sipil juga telah dilindungi asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, dan kematian serta dana pensiun.

Tabel 3
Daftar Gaji Pegawai Non PNS (Honor Daerah/Tenaga Rekrutme)

No	Pendidikan	Gaji
1	SD	RP.1.400.000
2	SMP	Rp.1.700.000
3	SMA	Rp.1.900.000
4	D3	Rp.2.200.000
5	S1	Rp.2.500.000

Sumber: Kec.Tajur Halang 2017

Tak seperti pegawai yang berstatus PNS, para pegawai Non PNS tidak mendapatkan tunjangan maupun tambahan penghasilan lainnya. Selain dari itu juga, tidak mendapatkan perlindungan asuransi kesehatan dan kematian, serta tidak mendapatkan hak pensiun. Selain dari pada itu, tingkat pendapatan para pegawai ini masih berada di bawah standar UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) di Jawa Barat.

Tabel 4
Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Bogor Berdasarkan Keputusan Gubernur Jabar No.56/Kep.1991-Bangsos/2016

No.	Wilayah	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Kota Bogor	Rp. 3.557.146	Rp.3.842.785
2	Kabupaten Bogor	Rp. 3.483.667	Rp.3.763.405

Sumber: Disnakertrans Prov. Jabar, 2016

Dalam hal ini juga pengaruh motivasi bisa dilihat dari rekapitulasi SKP pegawai kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor yang dimana ini merupakan kaitannya dengan hasil kinerja pegawai atas motivasi yang di dapat dari perusahaan maupun instansi.

Tabel 5
Unsur – unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pada Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

No	Unsur- unsur	
	Sasaran kerja pegawai	Perilaku kerja
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011

Pada tabel 5 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kerja (SKP) yang terdiri dari unsur kuantitas, kualitas, waktu dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%,

sedangkan unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi , integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Untuk melihat nilai sasaran kerja pegawai (SKP) pada kantor kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor dapat dilihat nilai pencapaian kerja pegawai dari tahun 2018-2019 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor
Tahun 2018 & 2019

No	Bagian	Nilai Prestasi Kerja		Target %
		2018	2019	
1	Sekretaris Camat	86,23	88,89	100
2	Kasi pemerintah	86,52	87,43	100
3	Kasi Tratibum	87,36	86,07	100
4	Kasi PKM	85,16	86,64	100
5	Kasi Ekbang	87,28	86,28	100
6	Kasi Umpeng	84,64	85,42	100
7	Kasi Pelayanan	85,74	85,48	100
8	Kasubag Progran & Keuangan	79,71	86,11	100
9	Pelaksana Pemerintah	86,34	84,16	100
10	Pelaksana Pelayanan	76,42	85,84	100
11	Pelaksana PKM	84,23	82,26	100
12	Administrasi Pemerintah	85,50	84,50	100
13	Administrasi Pertahanan	82,00	74,52	100
14	Analisis Dokumen Perizinan	65,28	31,60	100
15	Penyusunan Bahan Pembinaan	71,23	66,56	100
16	Pengelola Data Keamanan dan Ketertiban	85,50	84,60	100
17	Pengelola Perekonomian,Pembangunan danPerekonomian	84,23	67,43	100
18	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	79,91	85,84	100
Total Rata-rata		82,40	79,89	100

Sumber : Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor, Tahun 2019

Pada tabel nilai rekapitulasi sasaran kerja pegawai (SKP) pada kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor, nilai keseluruhan prestasi kerja pegawai setiap tahun tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak bagian yang nilai prestasi kerjanya belum maksimal dan belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.

Tabel 7
Rekapitulasi Target Rata-rata Pencapaian Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan
Tajur Halang Kabupaten Bogor.

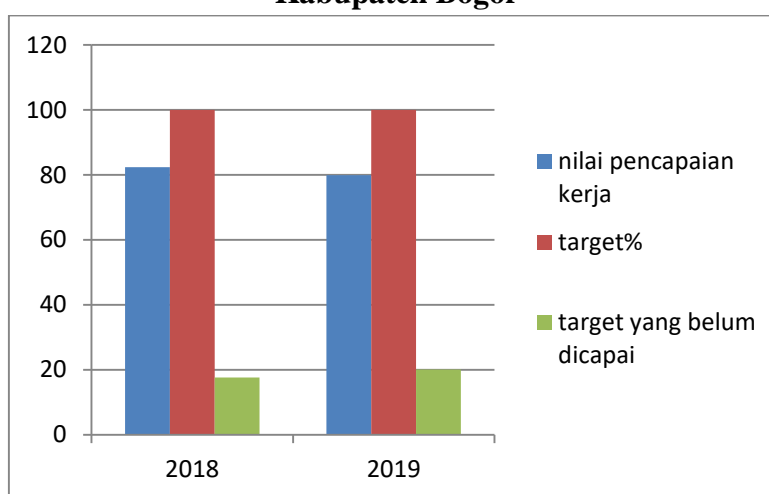
		Target %	
Tahun	Nilai Pencapaian Kerja		Target yang belum dicapai

2018	82,4	100	17,6
2019	79,89	100	20,11

Sumber : Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 7 rekapitulasi target pencapaian kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tajur Halng Kabupaten Bogor. Target yang ditentukan adalah sebesar 100, sedangkan nilai pencapaian kerja pegawai Kantor Kecamatan Tajur Halng Kabupaten Bogor pada tahun 2018 hanya mencapai 82,4 dengan target yang belum tercapai sebesar, 17,6, pada tahun 2019 hanya mncapai 79,89 dengan target yang belum tercapai 20,11.

Gambar 1
Grafik Nilai Pencapaian Kerja Pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor



Sumber : Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor, Tahun 2019

Pada gambar 1 menunjukkan nilai penilaian kerja pegawai (SKP) pada kantor kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor dimana pencapaian kerja pegawai mengalami penurunan setiap tahun nya.

Tabel 8
Rekapitulasi kriteria kualitas Baik Tidaknya pada penilaian Prestasi kerja Pegawai sesuai Perka BKN No. 1 Tahun 2013

Kriteria nilai	Bobot nilai	Keterangan
A= Sangat baik	91-100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
B= Baik	76-90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
C= Cukup	61-75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup
D= Kurang	51-60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup standar yang ditentukan dan lain-lain.
E= Buruk	50	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan

	kebawah	kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.
--	---------	---

Sumber : Kantor Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor, Tahun 2019

Motivasi kerja pegawai sangat terkait dengan kebutuhan pegawai. Tinggi rendahnya motivasi pegawai bergantung kepada tingkat kebutuhan yang ingin dicapai oleh pegawai tersebut. Apabila kebutuhan pegawai dalam bekerja telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Teori yang paling banyak dikenal dan dipakai oleh berbagai penelitian tentang motivasi untuk mengenali kebutuhan manusia adalah teori yang diungkap oleh Abraham Maslow. Maslow mempunyai pendapat bahwa setiap manusia mempunyai hirarki kebutuhan, ada lima tingkat kebutuhan yang dimiliki oleh manusia yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, dihargai, dan perwujudan diri. Tingkat tersebut membentuk piramid dimana kebutuhan manusia diurut mulai dari kebutuhan fisiologis harus terpenuhi terlebih dahulu baru bisa naik kepada tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis perbandingan Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Non PNS dilihat dari kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pegawai Kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor yang berstatus sebagai PNS dan pegawai Non PNS tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan individu dan kebutuhan masing-masing. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua pegawai. Sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan dengan hal tersebut dan atas pengamatan yang telah dilakukan maka penulis merumuskan masalah yang akan diuraikan serta dibahas yaitu mengenai **“Analisis perbandingan Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Non PNS dilihat dari kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor”**.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor dilihat dari teori Abraham Maslow

2. Bagaimana motivasi Pegawai Non PNS di Kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor dilihat dari teori Abraham Maslow dan
3. Apakah ada perbandingan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Non PNS di Kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui tingkat perbedaan motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Non PNS. Untuk memperoleh data menginformasikan hasil akhir dari penelitian serta dapat memberikan saran yang dapat berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

1.3.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Non PNS berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Non PNS di Kecamatan Tajur Halang.
3. Untuk mengetahui perbandingan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Non PNS di Kecamatan Tajur Halang kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian di harapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada perusahaan dan menjadi masukan yang positif serta bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya. Dalam hal ini, yaitu dapat mengetahui Analisis perbandingan Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Non PNS dilihat dari kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

1.4.2. Kegunaan Akademis

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi MSDM pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, bagi penulis penelitian ini dilakukan guna menerapkan pengetahuan, wawasan dan pemahaman. Serta bagi pembaca penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat, memberikan wawasan dan referensi mengenai “Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Non PNS dilihat dari kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor”.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengemabngkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Menurut Flipppo dalam Hani T. Handoko (2010:3) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, peggarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia :”*Human resourcemanagement is the policies and practices involved in crrying out the people or human resource aspects of manajement position, including recruiting, screening, training, rewarding, and apparaising*”. (manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian). Dessler (2013:2)

Menurut Cushway (2006) “*Human Resources managements, therefore, part of the process that help the organization achieve it’s objectives. Our human resources management can be defined as: a range of strategis, processes, and activities designed to suppert corporate objectives by integrating the needs of the organizations and the individuals that comprise it*”.

Menurut Raymond A. Noe (20010:5): “ Human resource management refers to the policies, practices, and system that influence employes, behavior, attitudes, and performance”. (manajemen sumber daya manusia mengacu kepada kebijakana-kebijakan, praktik-praktik, dan sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan).

Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia :

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawain dalam pencapaian tujuan perusahaan”. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:1).

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat”. Hasibuan (2014:10)

Dari berbagai defenisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Fokus sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, dalam melaksanakan kegiatan *recruitment*, *development*, *maintenance*, *integration*, *sepration* agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Masing-masing orang melakukan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi pekerjaan. Di dunia bisnis dewasa ini, perusahaan tidak cukup dapat mengandalkan pada anggapan bahwa orang tahu apa yang harus di kerjakan hanya dengan suatu pemberitahuan, karyawan saat ini juga menuntut lebih banyak. Hal tersebut dikarenakan masing-masing karyawan memiliki perasaan yang berbeda, kebutuhan yang berbeda, cara berpikir yang berbeda dan juga motivasi yang berbeda. Banyak pengertian motivasi telah diungkapkan, dimana masing-masing dari pengertian tersebut dapat saling melengkapi sehingga dapat dipahami lebih dalam.

Menurut Sutrisno (2015:111) Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang mengarah kepada tujuan spesifik tertentu.

Dengan kata lain motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Sedangkan tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014:221) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengendalian karyawan
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Flippo (2011), mengemukakan bahwa *“motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee wantsimultaneously with attainment or organizational objectives.”*

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2013:248) Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” (*wants*) terdapat objek diluar diri seseorang tersebut, kebutuhan dengan “situasi di luar” objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Fahmi (2013:107) Motivasi adalah *the farce within a person that affecthis or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior* (bahwa kekuatan dalam diri seseorang mempengaruhi tujuan , intensitas dan kemampuan perilakunya secara sukarala), sekali lagi bahwa motivasi itu mempunyai tujuan yang terarah dan tidak acak.

Menurut McShane dan Von Glinow (2013:34), Adapum perilaku manusia yang dimaksud adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Terarah dengan tindakan karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja dan intensitas dimana pekerja menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mitftah Thoha (2011:33) Motivasi berasal dari *“Movere”* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Danang sunyoto (2012: 191) Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarah perilaku dan pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*

Menurut Wibowo (2011:378) Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*derection*) dan usaha terus-menerus (*presistence*) individu menuju pencapaian tujuan, kalau Jerald Greenberg dan Rober A. Baron dalam Wibowo, menyebutkan bahwa motivasi merupakan

serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2011:378) Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja serta sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2.2.2. Teori Motivasi

Dibawah ini beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Edison dan Komariyah (2016) Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* – kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b. *Safety needs atau security needs* – kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terelefsikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection needs atau love needs atau belonging needs* – kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* – kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs* – kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Maslow berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Seseorang akan bergerak naik pada hierarki kebutuhan dari satu tingkatan ke

tingkatan berikutnya. Sebagai tambahan, Maslow memisahkan lima hierarki kebutuhan ke dalam tingkatan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Maslow menganggap bahwa kebutuhan fisiologis dan keamanan merupakan kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berada pada tingkatan yang lebih tinggi.

2. Teori McClland (2015)

Teori McClland menurut Gibson et.al. (1993),”mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan.” Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyaikebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2010) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Seriap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.4. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Heidrachman dan Husnan (2010:204-206) jenis motivasi dibagi dua yaitu :”motivasi positif dan motivasi negatif”. Pada bagian ini penulis hanya akan membahas mengenai motivasi positif saja, sedangkan motivasi negatif tidak dibahas karena pada dasarnya perusahaan tidak ingin menerapkan motivasi negatif kepada karyawannya.

1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Bentuk-bentuk motivasi positif

a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, apabila suatu pekerjaan yang baik di hargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut. Penghargaan yang diberikan dapat berupa kenaikan jabatan, pemberian bonus, pujian dan rasa terimakasih.

b. informasi

Setiap manusia memiliki sifat yaitu rasa ingin tahu. Karena itu penting untuk memberikan informasi yang jelas tentang mengapa suatu tindakan atau perintah mesti dilaksanakan. Pemberian motivasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Pemberian perhatian yang tulus sukar dilakukan seseorang secara “asal” saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak. Suatu perhatian yang diberikan bisa menimbulkan akibat yang berbeda. Juga dalam pemberian perhatian hendaknya tidak berlebihan.

d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur, sifat dasar ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan untuk memberikan ransangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi yang positif.

e. Partisipasi.

Partisipasi yang digunakan dalam bentuk motivasi positif yaitu konsultasi dengan atasan. Beberapa manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan partisipasi seperti keputusan dapat dibuat lebih baik (karena banyak sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar dari perintah yang diberikan dan adanya perasaan yang diperlukan.

f. Kebanggaan.

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi dengan persaingan dan pemberian penghargaan, memberikan tantangan yang wajar. Keberhasilan mengalahkannya memberikan kebanggaan terhadap karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga. Apabila kalau pekerjaan tersebut memang sudah disepakati bersama.

g. Uang.

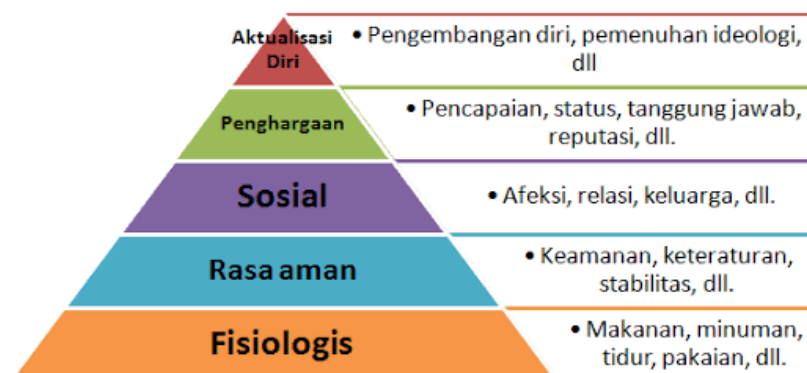
Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya para karyawannya bisa dimotivasi dengan alat motivasi lain. Penggunaan uang

sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat fisiologis.

2.2.5. Indikator Motivasi

Teori tingkat kebutuhan menurut Maslow dalam Hasibuan (2014:225), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan yaitu sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
- Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- Kebutuhan Sosial (*social needs*)
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan , afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
- Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, di hargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

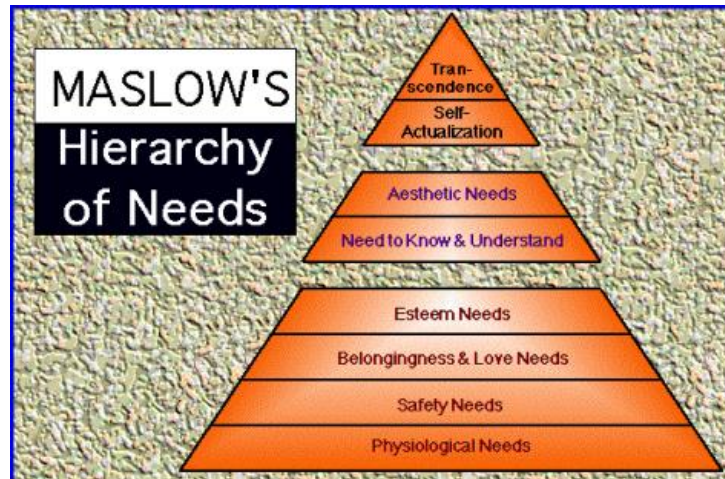


Gambar 2. Hierachy kebutuhan Maslow

Sedangkan Indikator motivasi menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, 18ension18r dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Monetary motivational
 - a. Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
 - b. Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan
2. Non-monetary motivational
 - a. Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
 - b. Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
 - c. Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai 18ension.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan- tindakan. Apabila pemimpin dapat memotivasi pegawai sehingga kinerja dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta orang dapat melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.



Gambar 3. Perkembangan Hierachy kebutuhan Maslow

Perkembangan teori kebutuhan Maslow dilengkapi seperti gambar di atas pada era tahun 1990 (Ulber Silalahi 2010 :361), dengan penjelasannya sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Biologis dan Fisiologis – udara , makanan , minuman , tempat berteduh , kehangatan , seks , tidur ,dll
2. Kebutuhan akan Keselamatan – perlindungan dari unsur –unsur , makanan , ketertiban , hukum , batas, stabilitas, dll
3. Kebutuhan akan Kasih Sayang dan Cinta - -kerja kelompok , keluarga, kasih sayang, hubungan,dll
4. Kebutuhan akan harga diri, prestasi, penguasaan, kemerdekaan, status, dominasi, prestasi, tanggung jawab manajerial, dll
5. Kebutuhan akan kognitif- pengetahuan,makna,dll
6. Kebutuhan akan Estetika kebutuhan- penghargaan dan mencari keindahan , bentuk keseimbangan ,dll
7. Kebutuhan akan Aktualisasi diri – menyadari potensi pribadi , pemenuhan diri, mencari pertumbuhan pribadi dan pengalaman puncak
8. Kebutuhan akan transendensi kebutuhan untuk membantu orang lain untuk mewujudkan dirinya.

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan ekstrinsik), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini kemudian Abraham Maslow (Siagian 2011:149) membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu: kebutuhan fisiologis, yang merupakan kebutuhan yang paling dasar pada manusia. Antara lain; pemenuhan kebutuhan oksigen dan pertukaran gas, cairan (minuman), nutrisi (makanan), eliminasi dan tidur, aktivitas, keseimbangan tubuh, serta seksual. Kebutuhan ini dinamakan juga *basic needs* yang jika tidak terpenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim maka manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas

perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu.

1. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, dibagi menjadi perlindungan fisik dan perlindungan psikologis. Perlindungan fisik meliputi perlindungan dari ancaman terhadap tubuh dan kehidupan seperti kecelakaan, penyakit, bahaya lingkungan dll. Perlindungan psikologis, perlindungan dari ancaman peristiwa atau pengalaman baru atau asing yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang. Ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan akan keamanan. Diantaranya; *physical security* (aman dari kejahatan dan agresi), *security of employment* (keselamatan kerja), *security of revenues and resources* (keamanan sumber daya), *moral and physiological security* (keamanan fisiologis), *familial security* (keamanan keluarga), *security of health* (keamanan kesehatan), dan *security of personal property against crime* (keamanan kekayaan pribadi dan kejahatan). Karena adanya kebutuhan inilah maka dibuat aturan undang-undang, mengembangkan kepercayaan, membuat sistem asuransi, pensiun, dan sebagainya. Sama halnya dengan *basic needs*, kalau *safety needs* ini terlalu lama dan banyak tidak terpenuhi maka pandangan seseorang tentang dunianya bisa berpengaruh dan pada gilirannya pun perilakunya akan cenderung ke arah negatif.
2. Kebutuhan rasa cinta, yaitu kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki, memberi dan menerima kasih sayang, kehangatan, persahabatan, dan kekeluargaan. Manusia biasanya membutuhkan rasa dimiliki dan diterima, apakah datang dari kelompok sosial yang luas (kelompok, kantor, perkumpulan keagamaan, perusahaan profesional, tim olahraga, geng, dll) atau koneksi sosial yang kecil (anggota keluarga, pasangan, mentor, teman kuliah, sahabat karib). Mereka membutuhkan untuk dicintai dan mencintai oleh yang lainnya. Tidak terpenuhi kebutuhan ini maka orang menjadi rentan merasa sendirian, gelisah dan depresi. Kekurangan rasa cinta dan dimiliki juga berhubungan dengan penyakit fisik seperti penyakit hati.
3. Kebutuhan akan harga diri dan perasaan dihargai oleh orang lain serta pengakuan dari orang lain. Semua manusia membutuhkan penghargaan, menghargai diri sendiri, dan juga menghargai orang lain. Orang perlu melibatkan diri untuk mendapatkan pengakuan dan mempunyai kegiatan atau kontribusi kepada orang lain dan juga nilai diri, baik di dalam pekerjaan ataupun hobi. Terdapat dua tingkatan kebutuhan penghargaan/penghormatan. Tingkatan yang lebih rendah terkait dengan unsur-unsur ketenaran, rasa hormat dan kemuliaan. Tingkatan yang lebih tinggi mengikat pada konsep kepercayaan diri, kompetensi, dan prestasi. Tingkatan yang lebih rendah dianggap miskin. Hal ini tergantung orang lain atau seseorang membutuhkan diyakinkan karena harga diri yang lebih rendah. Orang dengan harga diri yang rendah membutuhkan

penghargaan dari orang lain. Namun, keyakinan, kompetensi, dan prestasi hanya membutuhkan satu orang dan orang lain tidaklah penting untuk kesuksesan sendiri. Semua empat tingkat sebelumnya disebut *deficit needs*, atau *D-needs* yaitu, jika anda tidak memiliki cukup sesuatu (defisit) maka akan merasa perlu. Tetapi jika anda mendapatkan semua yang dibutuhkan maka tidak akan merasakan apa-apa seperti halnya, "You don't miss your water till well runs dry!"

4. Kebutuhan aktualisasi diri, ini merupakan kebutuhan tertinggi dalam hirarki Maslow, yang berupa kebutuhan untuk berkontribusi pada orang lain atau lingkungan serta mencapai potensi diri sepenuhnya. Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluri manusia untuk memanfaatkan kemampuan mereka yang unik dan berusaha menjadi yang terbaik. Selain menggambarkan apa yang dimaksud dengan aktualisasi diri dalam teorinya, Maslow juga mengidentifikasi beberapa karakteristik kunci dari aktualisasi diri seseorang, antara lain:
 - a. *Acceptance and Realism*
Mempunyai persepsi realistis dari diri mereka sendiri, orang lain dan lingkungan disekitar mereka
 - b. *Problem-centering*
Prihatin dengan pemecahan masalah diluar diri mereka, termasuk membantu orang lain dan mencari solusi terhadap permasalahan dilingkungan luar mereka. Orang-orang seperti ini sering termotivasi oleh tanggung jawab dan etika.
 - c. *Spontaneity*
Spontan dalam pikiran internal dan perilaku mereka keluar. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan aturan dan harapan sosial, cenderung terbuka dan tidak konvensional.
 - d. *Autonomy and Solitude*
Karakteristik lain dari aktualisasi diri seseorang adalah kebutuhan akan kebebasan dan privasi
 - e. *Continued Freshness of Appreciation*
Melihat dunia dengan penghargaan, kekaguman yang berlangsung terus menerus bahkan, pengalaman sederhana terus menjadi sumber inspirasi dan kesenangan.
 - f. *Peak Experiences*
Individu yang mencapai aktualisasi diri sering memiliki apa yang dimaksud pengalaman puncak Maslow, atau saat suka cita. Setelah semua pengalaman ini orang merasa terinspirasi, diperkuat, diperbaharui atau ditransformasikan.

Untuk tingkatan yang terakhir (kelima) ini sedikit berbeda. Maslow telah menggunakan berbagai istilah untuk merujuk ke tingkat ini. Dia menyebutnya

growth motivation (berbeda dengan motivasi defisit), *being needs* (atau *B-needs*, berbeda dengan *D-needs*), dan *self-actualization* itu sendiri.

Maslow percaya bahwa satu-satunya alasan bahwa orang tidak akan bergerak dengan baik dari arah aktualisasi diri adalah karena kendala di masyarakat. Maslow menyatakan bahwa pendidik harus menanggapi potensi individu telah untuk tumbuh menjadi orang yang mengaktualisasi dirinya sendiri. Sepuluh poin yang harus menjadi acuan bagi pendidik adalah sebagai berikut :

1. Kita harus mengajar orang untuk menjadi otentik, untuk menyadari diri batin mereka dan mendengar perasaan mereka
2. Kita harus mengajar orang untuk mengatasi pengkondisian budaya mereka dan menjadi warga negara dunia
3. Kita harus membantu orang menemukan panggilan mereka dalam hidup, nasib atau takdir. Hal ini terutama difokuskan pada menemukan karir dan pasangan yang tepat
4. Kita harus mengajar orang bahwa hidup ini berharga, bahwa ada sukacita yang harus dialami dalam kehidupan, dan jika orang yang terbuka untuk melihat yang baik dan gembira dalam semua jenis situasi, itu membuat hidup layak
5. Kita harus menerima orang seperti dia membantu orang belajar sifat batin mereka. Dari pengetahuan bakat dan keterbatasan kita, potensi apa yang membangun.
6. Kita harus melihat kebutuhan dasar orang terpenuhi
7. Mengajarkan orang untuk menghargai keindahan dan hal-hal lainnya di alam dan dalam hidup
8. Mengajarkan kontrol yang baik, dan meninggalkan yang buruk. Dibutuhkan kontrol untuk meningkatkan kualitas hidup di semua daerah.
9. Mengajarkan untuk mengatasi masalah sederhana dan bergulat dengan masalah serius dalam kehidupan
10. Mengajarkan untuk menjadi pemilih yang baik.

2.2.6. Teori Dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor permotivasi (*motivation factor*). Herzberg dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:178).

Menurut Herzberg dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:186), faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor permotivasian disebut pula *satisfiers, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Dalam teori dua faktor yaitu kelompok pendorong (*motivator*) dan kelompok penyebab ketidakpuasan (*Dissatisfier*), dimana kelompok pendorong didalamnya terdapat pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, dan kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang. Sedangkan dalam kelompok yang memberikan andil ketidakpuasan diantaranya, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, peraturan, uaph/gaji dan imbalan.

2.3. Kebutuhan

2.3.1. Pengertian kebutuhan

Pada dasarnya manusia bekerja mempunyai tujuan tertentu, yaitu memenuhi kebutuhan. Kebutuhan tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari, selama hidup manusia membutuhkan bermacam-macam kebutuhan seperti makanan, pakaian, pendidikan dan kesehatan.

Terkadang kebutuhan yang ingin dipenuhi dengan pemenuhan kebutuhan sebelumnya tidak disadari lagi oleh yang bersangkutan. Itu sebabnya dikatakan bahwa terdapat dua macam kebutuhan manusia yaitu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) dan kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Masing-masing kebutuhan itu tidak dapat dipisahkan secara mutlak. Kebutuhan itu satu sama lain mempunyai hubungan ketergantungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bila satu kebutuhan merupakan salah satu mean (alat) untuk memenuhi kebutuhan keinginan lebih lanjut, maka keinginan yang belakangan merupakan tujuan (*ends*) sehingga samapai akhirnya pada satu keinginan yang disebut sebagai keinginan yang tidak disadari (Hasibuan, 2014:142).

Kebutuhan (*Needs*) adalah kontruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berpikir, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Kebutuhan bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai pemecahan (Henry A.Murray dalam Alwisol,2011:218)

Masing-masing kebutuhan atau keinginan itu tidak sama kekuatan tuntunan-tuntunan pemenuhannya. Tumbuhnya kekuatan itu satu sama lain juga berbeda-beda waktunya. Seluruh kebutuhan tidak timbul dalam waktu bersamaan. Walaupun kadang-kadang beberapa kebutuhan dapat muncul sekaligus, sehingga orang harus

menentukan pilihannya yang mana yang harus dipenuhi lebih dahulu. Terutama kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam keadaan terbatas adanya. Biasanya satu kebutuhan timbul bilamana kebutuhan-kebutuhan lain sudah terpenuhi sampai pada tingkat kepuasan tertentu yang minimal.

2.3.2. Tipe-tipe Kebutuhan

Berdasarkan tipe-tipe kebutuhan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Ada perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan primer misalnya kebutuhan akan udara, makan, minum, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi dan kehormatan.
2. Membedakan antara kebutuhan-kebutuhan terbuka misalnya dalam tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam fantasi atau mimpi
3. Kebutuhan-kebutuhan yang memusat dan kebutuhan-kebutuhan yang menyebar.
4. Ada kebutuhan-kebutuhan praktis dimana suatu kebutuhan yang bergerak secara spontan, dan kebutuhan-kebutuhan reaktif dari respon terhadap suatu peristiwa.
5. Perbedaan antara kegiatan proses, kebutuhan-kebutuhan modal, dan kebutuhan-kebutuhan akibat mengarah pada suatu keadaan yang diinginkan atau hasil akhir.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 9
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Syahrul Aqil (2014) Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Kredit Plus di Cabang Makassar Dilihat Dari Teori Maslow dan Teori ERG.	Motivasi Kerja	Teori Kebutuhan Maslow -Kebutuhan Fisikologis -Kebutuhan Keamanan -Kebutuhan Sosial -Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan Akan Aktualisasi diri	Dari hasil penelitian menyebutkan terdapat perbedaan antara motivasi karyawan kontrak dan karyawan tetap berdasarkan teori Maslow dan teori ERG. Karyawan kontrak memiliki motivasi di	Skripsi UIN Alaudin Makassar. jurnal EMBA vol.1 No.4 Desember 2014. ISSN 2303-1174

			Teori ERG -Existence Needs - Relatedness Needs - Growth Needs	tingkat kebutuhan memenuhi ditingkat fisiologis dan keamanan atau existence needs menurut teori kebutuhan ERG.	
2.	Sherly Wijayanti (2014) Analisa Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Ayodya Resort Bali dilihat dari teori kebutuhan Maslow dan ERG.	Motivasi Kerja	Teori Kebutuhan Maslo -Kebutuhan Fisiologis -Kebutuhan Keamanan -Kebutuhan Sosial -Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan Akan Aktualisasi diri Teori ERG -Existence Needs - Relatedness Needs - Growth Needs	Dari hasilpenelitian yang dilakukan bahwa karyawan kontrak memiliki motivasi ditingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan sedangkan karyawan tetap memiliki motivasi kerja ditingkat untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan.	Skripsi Universitas Kristen. Jurnal EMBA Vol 1.No.3,oktober 2014. ISSN 2716-4128
3.	Khrinamurti (2014) Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja antara Karyawan Kontrak dan	Motivasi Kerja	Kondisi Intrinsik -Achievmenet -Recognition - Responsibility -	Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tetap	Skripsi Universitas Shanata Dharma Yogyakarta. Jurnal EMBA

	Karyawan Tetap.		Advancement - the work it self Kondisi Extrinsik - Salary -Administration and Company Policies -Status -Working Condition -Interpersonal Relation	lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.	Vol.3 No.3 sept.2014. ISSN 2303-11
4.	Muhammad Aditya R (2014) Analisis Faktor- Faktor Motivasi Kerja Melalui Pendekatan Hierarki Kebutuhan Maslow studi Pada Pegawai Sipil Dinas Pertanian dan Peternakan.	Motivasi Kerja	Teori Kebutuhan Maslo -Kebutuhan Fisiologis -Kebutuhan Keamanan -Kebutuhan Sosial -Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan Akan Aktualisasi diri	Hasil penelitian tersebut terdapat dua faktor yang dominan yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Yaitu faktor internal dan faktor eksterinsik. Faktor eksternal diwakili oleh kebutuhan fisiologis sedangkan faktor kebutuhan eksternal diwakili oleh variabel kebutuhan rasa ama.	Universitas Telkom. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 sept 2014. ISSN 2303- 1174

Sumber : Berbagai Jurnal Penelitian

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai suatu yang diinginkan. Dalam teori isi (*content theoris*) menegaskan bahwa kebutuhanlah yang memotivasi seseorang. Sejatinya setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan segala macam

aktivitasnya dalam suatu lingkungan kerja organisasi, oleh karena itu motivasi sering dianggap pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang setiap ingin melakukan aktivitasnya pasti memiliki faktor pendorong tertentu. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut itu sendiri.

Beberapa teori pengintegrasian motivasi menurut Setiawan (2012:163) motivasi adalah pengembangan diri yang sangat penting. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme kolektif dan apabila hal ini terwujud, maka antusiasme kolektif ini dapat memacu kinerja perusahaan. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2013 :248) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut Umar (2013:16) Teori Hirarki Kebutuhan (*need Hierarchi*) dari Abraham Maslow menyatakan bahwa menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materi maupun nonmateri. Dasar teori ini adalah bahwa manusia makhluk yang berkeinginan tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah motivasi yang belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang.

Menurut Fahmi (2016:93) dalam konsep *Hierarchi need* Maslow dapat dipahami bahwa manusia itu memiliki 2 (dua) kebutuhan secara umum yaitu, kebutuhan primer atau pokok dan kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang melengkapi kebutuhan primer. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan bagian paling dasar yaitu terpenuhinya makan, minum, dan seksual, yang dalam konsep Maslow ini dimasukkan dalam *physiological needs*. Jika telah terpenuhi maka muncullah kebutuhan-kebutuhan dari ordo (tingkatan) yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan psikologis, sosial, atau kebutuhan sekunder.

Kebutuhan itu dapat berarti dan mencakup dua hal yang sering dicampuradukkan orang. Pertama merupakan hal yang memang harus dimiliki karena hal itu betul-betul merupakan suatu yang diperlukan. Ke dua, merupakan suatu yang sering diutarakan sebagai kebutuhan padahal sesungguhnya baru merupakan keinginan belaka.

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah

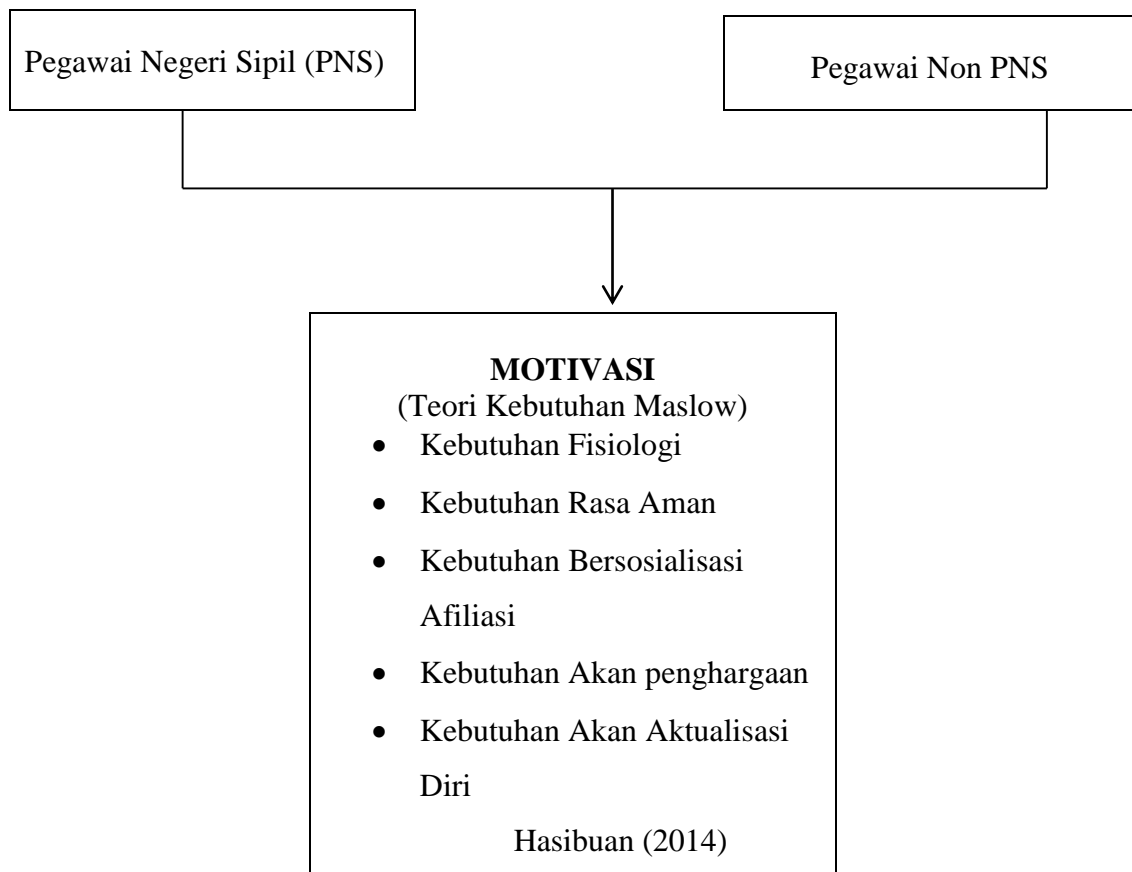
2. Kebutuhan Rasa Aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan Bersosialisasi,teman,dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri pengakuan serta pengakuan prestise dari karyawan dan masyarkat idealnya prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan Kongnitif adalah keinginan untuk tahu dan mengerti adalah *conative*, yang harus dilakukan dengan usaha-usaha tertentu,dan kebutuhan di perlukan layaknya seperti kebutuhan dasar.
6. Kebutuhan Estetika meliputi kebutuhan akan keindahan,kesenian,musik,yang merupakan bagian dari aspirasi tertinggi dari individu.Kebutuhan ini akan muncul jika kebutuhan-kebutuhan lainnya sudah terpenuhi,dengan kebutuhan inilah individu dapat mengembangkan kreatifitasnya.
7. Kebutuhan akan Aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan,kemampuan,keterampilan,dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasayang sulit dicapai orang lain.
8. Kebutuhan Melampaui Diri ialah penggambaran motivasi terhadap seseorang yang melampaui lingkup kebutuhan dasar dan berusaha utuk memperbaiki terus-menerus.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan- tindakan. Apabila pemimpin dapat memotivasi pegawai sehingga kinerja dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta orang dapat melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja memiliki ciri-ciri antara lain bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

Kebutuhan (*needs*) adalah konstruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi,berfikir,dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan.Kebutuhan bisa dibangkitkan oleh proses internal,tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan.Biasanya kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus,dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai pemecahan.

Jadi untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat dilihat dari seberapa besar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dan seberapa besar pegawai termotivasi dalam bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk mencapai kepuasan kerja.



Gambar 4. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini diduga bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan yang dimana data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka. Penelitian deskriptif kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, dengan cara wawancara mendalam berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati dengan membuat suatu gambaran secara sistematis factual dan actual dengan fakta-fakta dan realita yang ada, sehingga dapat ditemukan bagaimana kepuasan pegawai berdasarkan teori motivasi kebutuhan Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam tulisan ini adalah motivasi menurut Abraham Maslow dimana dalam penelitian ini adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis berupa individual yaitu data yang diperoleh dari setiap responden individu yang dimaksud disini adalah semua responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS di Kecamatan Tajur Halang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian pada Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Manunggal No.1 Tajur Halang-Kabupaten Bogor dan waktu penelitian mulai bulan Januari s/d Maret 2020.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan proposal ini adalah data kualitatif yang pada umumnya data yang didapat dari cara pandang yang menekankan pada ciri-ciri, sifat dan mutu dari objek yang bersangkutan serta untuk menggambarkan permasalahan yang dialami oleh instansi pemerintah yaitu Kecamatan Tajur Halang.

3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan diperoleh dari sumber, yaitu

:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada instansi pemerintah tersebut baik secara bebas maupun terstruktur dengan menggunakan kuesioner.

2. Data Skunder

Data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara. Didalam penelitian ini sumber data skunder diperoleh pengumpulan data dari jurnal media internet, buku referensi dan data-data yang tersedia pada instansi pemerintah tersebut.

3.4. Operasional Variabel

Tabel 10. Operasional Variabel

Analisis Tingkat Motivasi Pegawai PNS dan Non PNS di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi kerja (Abraham Maslow)	Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kondisi tempat 3. Insentif 4. Peralatan kerja 	Ordinal
	Kebutuhan Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deskripsi tugas 2. Kemampuan kerja 3. Jaminan hari tua 4. Keamanan kerja pegawai 	Ordinal
	Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Situasi kerja 2. Perasaan pegawai 3. Perhatian kepada pegawai 4. Hubungan informal 	Ordinal
	Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan prestasi 2. Penghargaan keterampilan dan kemampuan 3. Penghargaan hasil kerja 4. Penghargaan penampilan 	Ordinal
	Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tantangan kerja 2. Pengabdian kerja 3. Kebanggaan hasil kerja 4. Kewenangan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah di Kecamatan Tajur Halang (semua pegawai). Penarikan sampel ditunjukkan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang penulis lakukan dalam menyusun skripsi ini adalah memilih semua populasi pegawai di Kecamatan Tajur Halang sebanyak 46 orang untuk dijadikan sampel yaitu semua bagian pelaksana pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 20 orang dan pegawai Non PNS sebanyak 26 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan dua metode pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual dengan memberikan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada para pegawai yang terdapat pada Kecamatan Tajur Halang.

b. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada Kecamatan Tajur Halang.

c. Studi Pustaka

Suatu model atau teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada objek penelitian, namun melalui dokumen atau pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan mempelajari literatur-literatur tentang teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas khususnya pembahasan perbandingan motivasi dalam terpenuhinya tingkat kebutuhan Model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang.

d. Kuesioner

Mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berkenaan pada masalah yang akan diteliti. Kuesioner yang digunakan yaitu dengan format skala ordinal.

2. Data S kunder

Sumber dari data skunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, dowload jurnal, dan sebagainya.

3.7. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner, dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik deskriptif kualitatif.

Adapun teknik analisa yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Jalaludin, 2014:24-25). Jadi berdasarkan pemaparan di atas jelas bahwa teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu data akan diteliti dan dijelaskan dengan apa adanya sehingga mendapat suatu pemahaman.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sesuai perkembangan dan kemajuan pembangunan di kab. Bogor dan laju perkembangan Penduduk, luas wilayah, potensi ekonomi, social budaya dan politik yang dibeban tugas serta volume kerja dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta peningkatan pelayanan kepada masyarkat terutama di Kecamatan dan mendikat aspirasi masyarakat maka sangat perlu dibentuk Kecamatan baru guna memperpendek jarak, waktu dan mempercepat masyarakat dalam berurusan. Kecamatan Tajur Halang adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Bogor yang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. Kecamatan Tajur Halang pada tahun 2006 telah memiliki 7 desa yaitu:

1. Citayam
2. Kalisuren
3. Nangerang
4. Sasak Panjang
5. Sukmajaya
6. Tajur Halang
7. Tonjong

Kecamatan Tajur Halang merupakan salah satu Kecamatan yang termasuk wilayah Cibinong Raya dengan jumlah penduduk 107.519 dan luas wilayah 3002,255 Ha dan sebagian besar adalah lahan pemukiman. Dalam menjalankan tugas dan kegiatannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan keputusan Bupati Bogor nomor 72 Tahun 2016 tentang uraian tugas jabatan structural pada kantor Kecamatan.

4.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten diwilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana pada tersebut diatas, kecamatan mempunyai fungsi:

- a. Pengorganisasian penyelenggaraan pemerintah diwilayah kecamatan
- b. Pengorganisasian kegiatan pembinaan dan pengembangan perekonomian rakyat dan melaksanakan pemungutan pendapat daerah sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan

- c. Penyelenggaraan pelayanan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat
- d. Pembinaan kelurahan
- e. Pelaksanaan dukungan administrasi dibidang pendidikan sekolah dasar
- f. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah kecamatan
- g. Pelaksanaan koordinasi, operasional unit pelaksanaan teknis/badan dan,
- h. Pelaksanaan fasilitas kegiatan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat.

1. Tugas dan Fungsi Camat

Peraturan Bupati Bogor Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan.

1. Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan, Pelayanan publik, Pemberdayaan Masyarakat Desa dan /atau Kelurahan, Pembangunan, dan Pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang.

2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1 Camat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan tugas - tugas Pemerintahan Umum Kecamatan;
- b. Pengoordinasian kegiatan Pemberdayaan Masyarakat;
- c. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban Umum;
- d. Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan Daerah dan peraturan Bupati ;
- e. Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintah yang dilakukan oleh perangkat Daerah di Kecamatan ;
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan ;
- h. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unsur perangkat Daerah yang ada di Kecamatan;
- i. Pelaksanaan administrasi Kecamatan ; dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang

tugasnya;

2. Sekretariat Kecamatan

Sekretariat mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Pengoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Kecamatan;
2. Pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Kecamatan;
3. Pengumpulan, pengolahan dan analisa data Kecamatan;
4. Pengelolaan keuangan Kecamatan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

3. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
2. Penyelenggaraan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat;
3. Penyelenggaraan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa;
4. Penegakkan peraturan daerah;
5. Penyelenggaraan pembinaan polisi pamong praja kecamatan;
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

4. Sub Bagian Program dan Keuangan

Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Kecamatan;
2. Pengumpulan, pengolahan, dan analisis data Kecamatan;
3. Pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat;
4. Pengelolaan penyusunan anggaran Kecamatan;
5. Penatausahaan keuangan Kecamatan;
6. Penyusunan pelaporan keuangan Kecamatan; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

5. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Kecamatan;
2. Pengelolaan barang/ jasa Kecamatan;
3. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi Kecamatan; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pembinaan pemerintahan desa dan/ atau kelurahan;
2. Pelaksanaan tugas di bidang pemerintahan;
3. Pembinaan lembaga kemasyarakatan;
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pemerintahan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

7. Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Pembinaan dan pengendalian bantuan sosial;
2. Pembinaan pemberdayaan masyarakat;
3. Pembinaan organisasi sosial kemasyarakatan;
4. Pembinaan keluarga berencana;
5. Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi;
6. Pembinaan masalah sosial;
7. Pembinaan kesehatan masyarakat;
8. Pembinaan kerukunan umat beragama;
9. Pembinaan, dan pengawasan kegiatan program pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, generasi muda keolahragaan, kepramukaan, seni dan budaya;
10. Pengoordinasian dan pengawasan wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah;
11. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat; dan
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidangnya.

8. Seksi Perekonomian dan Pembangunan

Seksi Perekonomian dan Pembangunan mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian perekonomian dan pembangunan;
2. Pembinaan perekonomian desa dan kelurahan;
3. Pembinaan, pengembangan, dan pengendalian di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan;
4. Pembinaan tenaga kerja dan transmigrasi;
5. Pembinaan dan pengembangan industri, koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM);
6. Pembinaan dan pengembangan kepariwisataan;
7. Pembinaan dan pengawasan perdagangan;
8. Investarisasi potensi penanaman modal daerah;

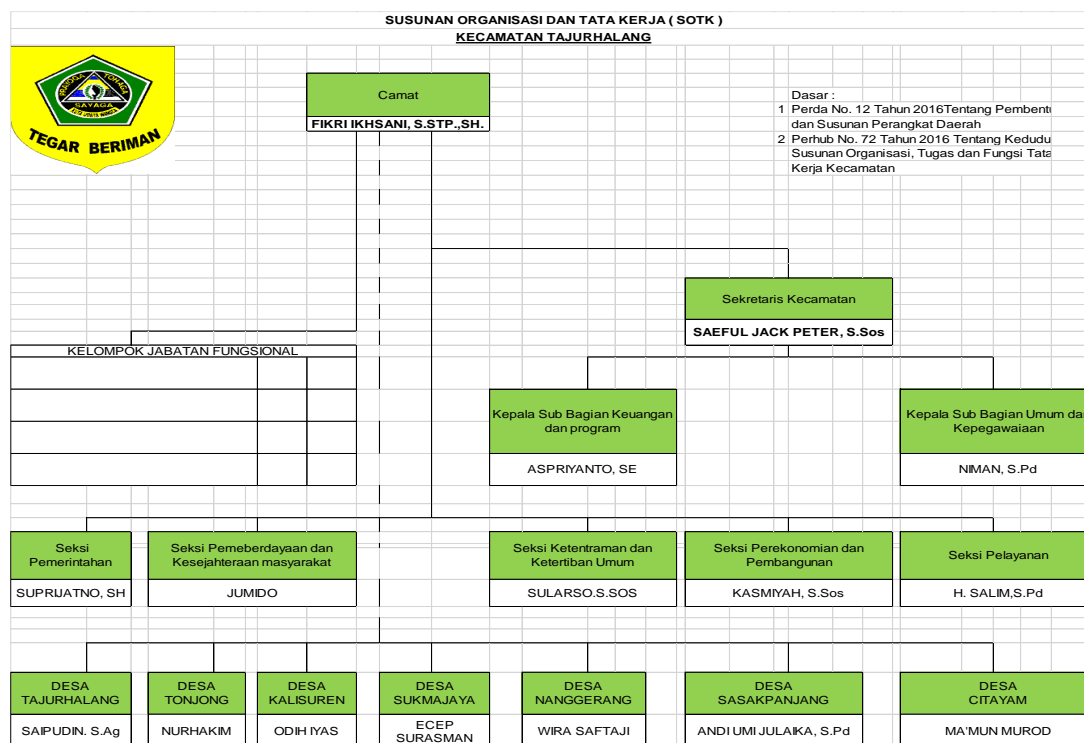
9. Pengawasan, penyaluran, dan pengembalian kredit dalam rangka menunjang keberhasilan program produksi pertanian dan industri kecil;
10. Pembinaan dan peningkatan peran serta masyarakat dalam perekonomian;
11. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian sumber daya alam;
12. Fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan;
13. Pengoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan;
14. Pengoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat;
15. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Perekonomian dan Pembangunan; dan
16. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

9. Seksi Pelayanan

Seksi Pelayanan mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan administrasi kependudukan;
2. Pelaksanaan pelayanan administrasi terpadu kecamatan;
3. Pelaksanaan verifikasi administrasi permohonan perizinan dan non perizinan;
4. Penyusunan dan inventarisasi seluruh data perizinan dan non perizinan;
5. Pemrosesan berkas permohonan dan penerbitan dokumen perizinan dan non perizinan;
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pelayanan; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Secara lengkap struktur organisasi Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.



Sumber : Kecamatan Tajur Halang 2020

4.2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 46 buah kuesioner kepada pegawai Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor sebagai responden dalam penelitian ini, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 20 orang responden dan pegawai Non PNS sebanyak 26 orang. Karakteristik responden dari pegawai dalam penelitian ini ditinjau dari segi jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja/lama kerja, pendidikan terakhir, dan rata-rata penghasilan. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan sebaran beserta jumlah dan presentasi dari pegawai PNS dan pegawai Non PNS yang menjadi responden dalam penelitian ini. Responden tersebut didapat dari hasil pengisian kuesioner. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

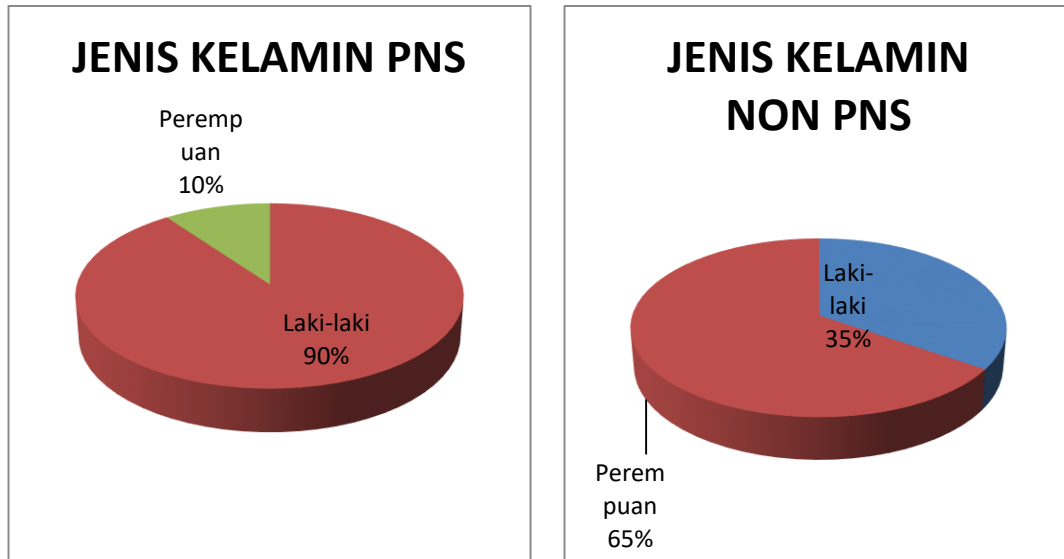
Tabel 11.

Sebaran responden pegawai Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

Karakteristik		PNS		Non PNS	
		Jumlah (orang)	Presentasi (%)	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	90	9	35
	Perempuan	2	10	17	65
	Total	20	100	26	100
	=<25 tahun	0	0	15	58

Usia/Umur	26-35 tahun	0	0	7	27
	36-45 tahun	3	15	4	15
	=>46 tahun	17	85	0	0
	Total	20	100	26	100
Status Pernikahan	Menikah	20	100	15	58
	Belum Menikah	0	0	11	42
	Janda/Duda	0	0	0	0
	Total	20	100	26	100
Pendidikan Terakhir	SD	0	0	2	8
	SMP/Sederajat	0	0	0	0
	SMA/Sederajat	4	20	13	50
	Diploma (D1,D2,D3)	0	0	5	19
	Sarjana (S1)	16	80	6	23
	S2	0	0	0	0
	Total	20	100	26	100
Lama Bekerja	=<5 tahun	0	0	2	8
	6-10 tahun	0	0	23	88
	11-15 tahun	8	40	1	4
	=>16 tahun	12	60	0	0
	Total	20	100	26	100
Rata-rata Penghasilan	<Rp 1.000.0000	0	0	0	0
	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000	0	0	20	77
	Rp 2.000.000-Rp 3.000.000	0	0	6	23
	Rp 3.000.000-Rp 5.000.000	16	80	0	0
	Rp 5.000.000-Rp 7.000.000	4	20	0	0
	> Rp 7.000.000	0	0	0	0
	Total	20	100	26	100

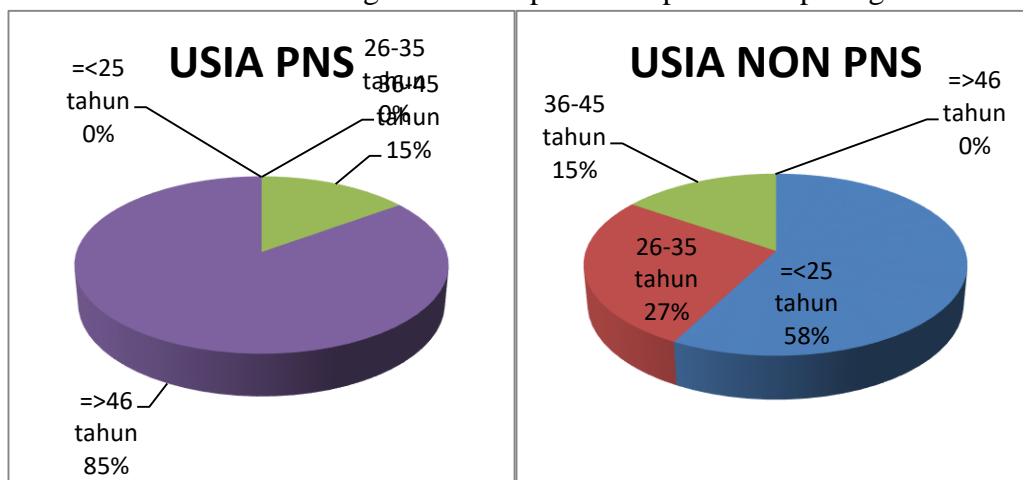
Sumber : Kecamatan Tajur Halang 2020



Gambar 4. Jenis kelamin responden PNS dan Non PNS

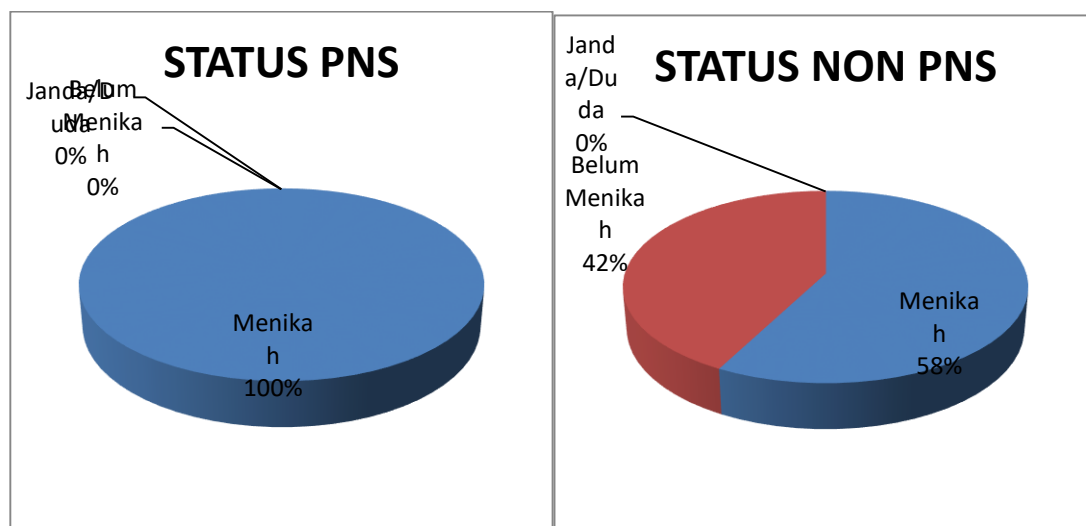
Dari gambar di atas lebih terlihat jelas sebaran jenis kelamin responden pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Sebaliknya responden Non PNS lebih banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

Usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada yang lebih tua. Akan tetapi seorang pegawai yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai banyak pengalaman yang tidak dimiliki oleh pegawai yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila kecamatan menggabungkan atau memadukan pegawai berusia tua dengan pegawai berusia muda. Dalam penelitian ini didapatkan usia responden yang paling banyak adalah usia 36-45 dan usia di atas 45 tahun untuk PNS, sementara untuk pegawai Non PNS kisaran <25 tahun merupakan usia paling dominan. Dominasi usia muda para pegawai Non PNS ini menunjukkan bahwa penerimaan PNS dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan dinas. Perbandingan umur responden dapat dilihat pada gambar 4 di bawah



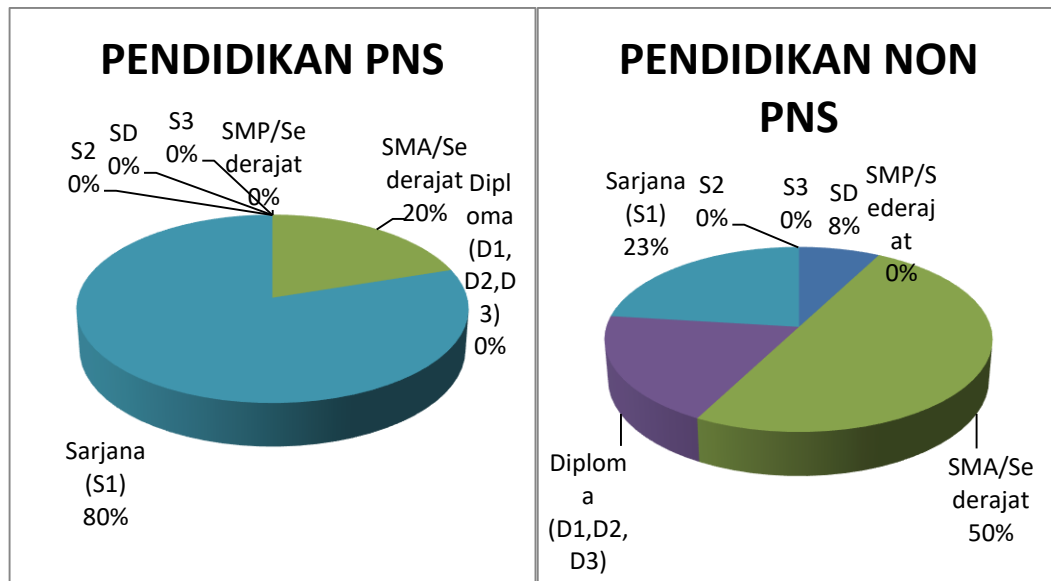
Gambar 5. Umur responden PNS dan Non PNS

Status pernikahan pegawai dibagi menjadi tiga yaitu menikah, belum menikah dan janda/duda. Responden PNS statusnya lebih banyak yang sudah menikah dibandingkan dengan yang belum menikah yaitu sebanyak 100 persen, sebaliknya pada responden Non PNS yang belum menikah lebih banyak dibandingkan yang sudah menikah yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 58%. Jumlah pegawai PNS yang menikah lebih banyak karena status pegawai tetap yang mereka miliki memberikan jaminan keamanan dan menghilangkan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Sedangkan Non PNS lebih banyak yang belum menikah karena kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau sumber penghasilannya, selain itu juga disebabkan faktor usia mereka yang sebagian besar masih relatif muda seperti dijelaskan sebelumnya. Perbandingan status pernikahan responden dapat juga dilihat pada gambar 5 berikut ini.



Gambar 6. Status pernikahan responden PNS dan Non PNS

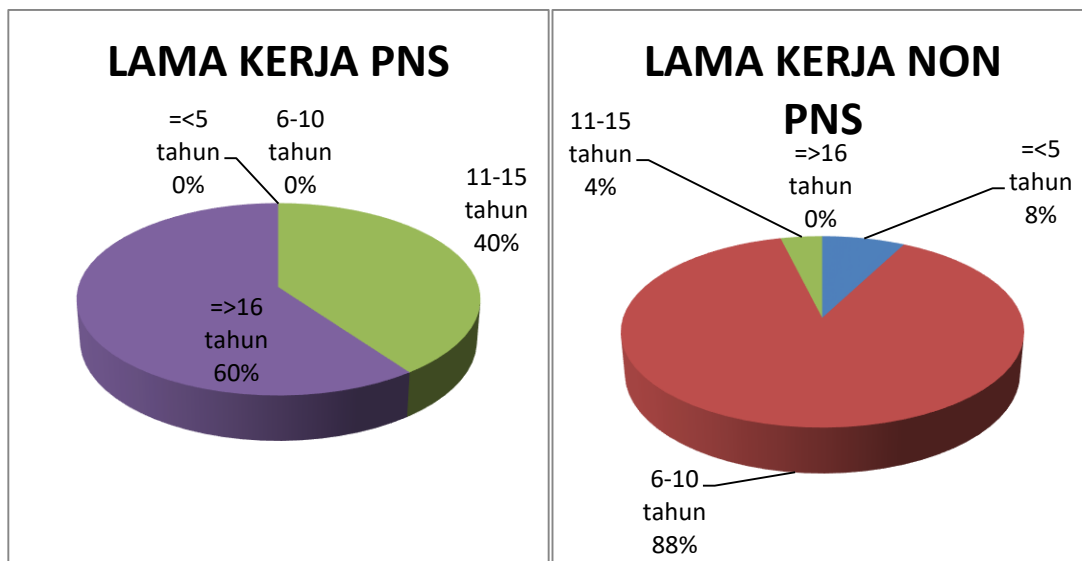
Tingkat pendidikan pegawai sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karakteristik pendidikan terakhir dibagi menjadi lima kategori, yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Sederajat, Sekolah Menengah Umum (SMA)/Sederajat, Diploma (D1,D2,D3), Sarjana, Pasca Sarjana(S2,S3). Perbandingan latar belakang pendidikan responden dapat juga dilihat pada gambar 5 berikut ini.



Gambar 7. Pendidikan terakhir responden PNS dan Non PNS

Dari gambar 7 terlihat diatas jumlah responden PNS yang berpendidikan Sarjana lebih mendominasi yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 80% sedangkan responden berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat menjadi yang terbanyak untuk responden Non PNS yaitu sebanyak 13 orang atau 50%. Jumlah pendidikan Sarjana lebih banyak pada pegawai PNS dikarenakan pada syarat seleksi CPNS akhir-akhir ini sebagian besar diperuntukan bagi lulusan Sarjana, selain itu juga disebabkan banyaknya pegawai PNS yang melanjutkan pendidikan mereka hingga tingkat sarjana bahkan pascasarjana. Sedangkan untuk responden Non PNS didominasi yang berlatar belakang SMA disebabkan posisi mereka sebagai pendukung, sehingga persyaratan penerimaan mereka lebih banyak untuk pendidikan SMA.

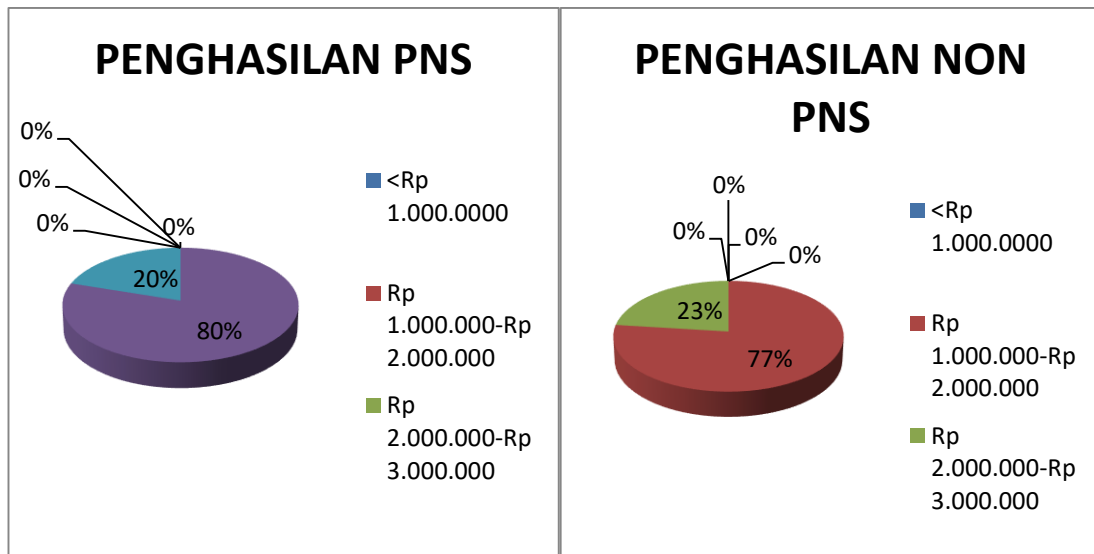
Masa kerja pegawai sangat erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua. Semakin tinggi masa kerja akan semakin mudah mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Masa kerja responden PNS yang paling banyak adalah di atas 16 tahun sebanyak 12 orang atau 60% sedangkan masa kerja Non PNS yang paling banyak yaitu 6-10 tahun sebanyak 23 orang atau 88%. Perbandingan lama bekerja dapat juga dilihat pada gambar 8 berikut.



Gambar 8. Lama kerja responden PNS dan Non PNS

Pada gambar 8 diatas terlihat bahwa sebagian besar responden PNS mempunyai masa kerja lebih lama dari pada Non PNS, dan tentunya pengalaman dan pemahaman akan pekerjaan mereka akan lebih tinggi dibandingkan pegawai Non PNS. Perbedaan masa kerja ini dikarenakan para pegawai yang berstatus PNS adalah hasil rekrutmen beberapa tahun belakangan, karena untuk pengadaan PNS tidak dilakukan setiap tahun. Sementara kebijakan pengadaan pegawai Non PNS baru diterapkan beberapa tahun belakangan ini, dapat dilakukan sesuai kebutuhan dinas. Selain itu juga disebabkan status mereka yang bukan merupakan pegawai tetap yang setiap saat dapat berhenti atau mendapat pekerjaan di tempat lain, sehingga terjadi perubahan pada jumlah mereka. Berbeda dengan para pegawai PNS yang status kepegawaiannya tetap sehingga dapat jarang ditemui para pegawai PNS yang berhenti atau mengundurkan diri sebelum waktunya pensiun.

Gaji atau penghasilan merupakan biasanya menjadi motivasi utama bagi manusia untuk bekerja. Penghasilan pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya lebih tinggi jika dibandingkan dengan pegawai Non PNS dikarenakan selain gaji mereka juga mendapat berbagai tunjangan, honor dan lain-lain pendapatan yang sah. Berdasarkan data yang diperoleh responden PNS yang dengan kisaran gaji Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000 merupakan yang terbanyak yaitu sebanyak 16 orang atau 80%. Sedangkan untuk responden Non PNS dengan gaji Rp.1.000.000-Rp.2.000.000 sebanyak 20 orang atau 77%. Perbandingan responden ini dilihat pada gambar 9 berikut ini.



Gambar 9. Rata –rata penghasilan responden PNS dan Non PNS

4.3. Pembahasan

4.3.1. Analisis Motivasi Model Abraham Maslow Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.

Setiap pegawai memiliki tentunya motif dan kebutuhan yang berbeda-beda sehingga organisasi perlu memperhatikan motif dan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut agar pegawainya memiliki motivasi kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Berikut merupakan analisis Perbandingan motivasi Abraham Maslow pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor, yaitu berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Dari hasil pengolahan kuesioner yang disebarakan kepada 46 orang pegawai di Kecamatan Tajur Halang, pegawai PNS dan Non PNS sebagai responden, kemudian dibagi masing-masing 20 orang pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 26 orang pegawai Non PNS didapatkan data sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Tabel 12.

Penilaian Tingkat Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

No	Kebutuhan	Jumlah	Presentase (%)
1	Kebutuhan Fisiologis	1	5%
2	Kebutuhan Rasa Aman	1	5%
3	Kebutuhan Sosial	1	5%
4	Kebutuhan Penghargaan	7	35%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	4	20%
6	Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi diri	1	5%

7	Kebutuhan Fisiolis dan sosial	2	10%
8	Kebutuhan Sosial dan Penghargaan	1	5%
9	Kebutuhan Rasa Aman, Sosial dan Penghargaan	1	5%
10	Keutuhan Rasa Aman dan Sosial	1	5%

Sumber : data olahan kuesioner, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat kebutuhan yang menjadi motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dominan di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 5%, dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup setiap pegawai
2. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 5%, dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari status pekerjaan, jaminan dan perlindungan dalam bekerja serta jaminan kepastian akan masa depan pekerjaan yang memberikan efek positif kepada pegawai sehingga membuat mereka menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.
3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan sosial adalah 5%, dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Mekanisme tidak aneh jika kondisi keakraban dan kekeluargaan dalam bekerja dengan rekan kerja sangat memotivasi guna meningkatkan kinerja.
4. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 35%, dimana setiap pegawai yang bekerja tentunya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mendorong motivasi mereka dalam bekerja.
5. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan aktualisasi diri adalah 20%, kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya terjadi dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka menunjukkan dirinya guna membantu organisasi dengan mengembangkan kemampuan terbaiknya.
6. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi diri adalah 5%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.
7. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan Fisiolis dan sosial adalah 10%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.
8. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan Sosial dan Penghargaan adalah 5%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.

9. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan Rasa Aman, Sosial dan Penghargaan adalah 5% dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi tiga kebutuhan tersebut.
10. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memilih kebutuhan Rasa Aman dan Sosial adalah 5%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow yang diperoleh dari 20 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor sebanyak 7 responden atau 35% memilih pada kebutuhan penghargaan sebagai pilihan tertinggi. Sebagian pilihan tertinggi kedua yaitu 20% atau 4 responden adalah kebutuhan Aktualisasi Diri. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan yang dapat memotivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor sudah berada pada tingkat kebutuhan akan penghargaan. Dalam hal ini mengandung arti bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor telah banyak yang kebutuhan akan fisiologis, rasa aman dan sosialnya telah cukup terpenuhi, sehingga muncul kebutuhan selanjutnya yaitu rasa ingin dihargai akan hasil kerja mereka.

Dari penjelasan di atas pihak dinas harus lebih dapat memberikan penghargaan akan hasil kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penghargaan ini tentunya dapat berupa pemberian insentif berdasarkan beban kerja dan hasil kerja yang diperoleh. Namun tidak tertumpu hanya pada materi saja, melainkan bentuk-bentuk penghargaan lain yang dapat meningkatkan lagi motivasi mereka seperti pemberian pendidikan dan pelatihan serta pemberian jenjang karir yang jelas bagi yang berprestasi dalam bekerja. Dengan pemberian pendidikan dan pelatihan serta pemberian jenjang karir yang jelas, tentunya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor dapat lebih mengaktualisasikan dirinya dengan memberikan seluruh kemampuan dan segenap potensi yang ada pada dirinya.

Dengan kondisi tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Tingkat Motivasi Pegawai Non PNS

Tabel 13
Tingkat Motivasi Pegawai Non PNS

No	Kebutuhan	Jumlah	Presentasi (%)
1	Kebutuhan Fisiologis	5	19%
2	Kebutuhan Rasa Aman	6	23%
3	Kebutuhan Sosial	3	12%
4	Kebutuhan Penghargaan	1	4%
5	Kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman	4	15%
6	Kebutuhan Sosial dan Penghargaan	2	7%
7	Kebutuhan Rasa Aman dan Sosial	3	12%
8	Kebutuhan Sosial dan Aktualisasi Diri	1	4%
9	Kebutuhan Rasa Aman dan Penghargaan	1	4%

Berdasarkan dari tabel diatas terlihat kebutuhan yang menjadi motivasi Pegawai Non PNS yang dominan di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 19%, dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup setiap pegawai.
2. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 23%, dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari status pekerjaan, jaminan dan perlindungan dalam bekerja serta jaminan kepastian akan masa depan pekerjaan yang memberikan efek positif kepada pegawai sehingga membuat mereka menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.
3. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan sosial adalah 12%, dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Makan tidak aneh jika kondisi keakraban dan kekeluargaan dalam bekerja dengan rekan kerja sangat memotivasi guna meningkatkan kinerja.
4. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 4%, dimana setiap pegawai yang bekerja tentunya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mendogkrak motivasi mereka dalam bekerja.
5. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman adalah 15%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.
6. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan Sosial dan Penghargaan adalah 7%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.
7. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan rasa aman dan sosial adalah 12%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.
8. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan Sosial dan Aktualisasi Diri adalah 4%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.
9. Pegawai Non PNS yang memilih kebutuhan Rasa Aman dan Penghargaan adalah 4%, dimana kebutuhan yang dapat memotivasi terdapat dalam memenuhi dua kebutuhan tersebut.

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow yang diperoleh dari 26 responden Pegawai Non PNS yang berada di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor sebanyak 6 atau 23% memilih pada kebutuhan Rasa Aman sebagai pilihan tertinggi. Sebagai pilihan tertinggi kedua yaitu 19% atau 5 responden adalah kebutuhan fisiologis. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai Non PNS di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor masih berada pada tingkat kebutuhan dasar yaitu kebutuhan keamanan dan fisiologis.

3. Analisis Perbandingan

Adapun hasil analisa motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) dan Non PNS secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14
Hasil analisa Motivasi Pegawai Negeri Sipi (PNS) dan Non PNS dilihat dari Teori Kebutuhan Abraham Maslow

No.	Teori Maslow	Pegawai PNS	Pegawai Non PNS
1.	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi. Hal tersebut disebabkan karna gajinya sudah di atas UMR, mendapatkan tunjangan-tunjangan dan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga.	kebutuhan fisiologis belum terpenuhi. Hal tersebut dikarenakan gaji masih dibawah UMR, dan tidak adanya tunjangan karir. Sehingga kesulitan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
2.	Kebutuhan rasa aman	kebutuhan rasa aman sudah terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dari status pekerjaan, jaminan dan perlindungan dalam bekerja serta jaminan kepastian akan masa depan pekerjaan yang memberikan efek positif kepada pegawai.	kebutuhan rasa aman belum terpenuhi. Tidak adanya jaminan dan perlindungan dalam bekerja serta jaminan kepastian akan masa depan pekerjaan yang memberikan efek negatif kepada pegawai.
3.	Kebutuhan sosial	berada pada tingkat kebutuhan sosial, dikarenakan sudah lama dalam bekerja dan menganggap rekan kerja sebagai keluarga. Pegawai sangat membutuhkan relasi, menganggap bahwa bekerjasama merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja, bekerja untuk mencari teman, mengetahui karakter orang	berada pada tingkat kebutuhan sosial, dikarenakan sudah lama dalam bekerja dan menganggap rekan kerja sebagai keluarga. Pegawai sangat membutuhkan relasi, menganggap bahwa bekerjasama merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja, bekerja untuk mencari teman, mengetahui karakter orang

		serta membutuhkan relasi.	serta membutuhkan relasi.
4.	Kebutuhan penghargaan	berada pada kebutuhan penghargaan. Menginginkan promosi dan kenaikan jabatan karena alasan gengsi dan menginginkan peningkatan dalam karir.	kebutuhan penghargaan belum terpenuhi. Hal ini dikarenakan karna tidak adanya jabatan bagi pegawai Non PNS
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	menginginkan kemampuan dan keterampilan serta potensi yang dapat menunjukkan dirinya guna membantu organisasi dengan mengembangkan kemampuan terbaiknya.	menginginkan kemampuan dan keterampilan serta potensi yang dapat menunjukkan dirinya guna membantu organisasi dengan mengembangkan kemampuan terbaiknya.

Dari hasil penelitian yang didapatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berada pada tingkat kebutuhan akan penghargaan sebanyak 35%. Dalam hal ini mengandung arti bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor telah banyak yang kebutuhan akan fisiologis, rasa aman dan sosialnya telah cukup terpenuhi, sehingga muncul kebutuhan selanjutnya yaitu rasa ingin dihargai akan hasil kerja mereka, sedangkan Pegawai Non PNS sebanyak 23% memilih pada kebutuhan Rasa Aman sebagai pilihan tertinggi. Sebagai pilihan tertinggi kedua yaitu 19% atau 5 responden adalah kebutuhan fisiologis. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai Non PNS di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor masih berada pada tingkat kebutuhan dasar yaitu kebutuhan kemanan dan fisiologis.

Dari perbandingan nilai tingkat motivasi antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Non PNS berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih tinggi dari pegawai Non PNS. Dengan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa diduga motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor lebih tinggi dari Pegawai Non PNS adalah terbukti benar adanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.

Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan model Abraham Maslow yang berada di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor yang paling besar persentasenya berturut-turut adalah pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yaitu 35% dan 20%. Hal menunjukkan bahwa yang memotivasi mereka saat ini berada pada tingkat penghargaan dan fisiologis, dimana untuk kebutuhan rasa aman, sosial dan aktualisasi diri sudah terpenuhi untuk para pegawai yang bestatus PNS

2. Motivasi Pegawai Non PNS berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor

Motivasi Pegawai Non PNS model Abraham Maslow yang berada di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor memilih kebutuhan terbesarnya berada pada kebutuhan rasa aman sebanyak 23%. Hal ini dapat menjadi petunjuk yang kuat dimana kebutuhan akan rasa aman masih menjadi prioritas bagi para Pegawai yang berstatus Non PNS. Mereka masih dalam kondisi belum sepenuhnya aman berkaitan dengan status kepegawaian yang tidak cukup dan untuk jaminan perlindungan masa depan. Selain kebutuhan rasa aman, masih banyak diantara mereka juga yang masih berpusat pada kebutuhan fisiologis yaitu sebesar 19%. Keadaan ini memang wajar, karena tingkat penghasilan para Pegawai Non PNS yang masih dibawah UMK.

3. Perbandingan Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor.

Dari hasil penelitian yang didapatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berada pada tingkat kebutuhan akan penghargaan sebanyak 35%. Dalam hal ini mengandung arti bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor telah banyak yang kebutuhan akan fisiologis, rasa aman dan sosialnya telah cukup terpenuhi, sehingga muncul kebutuhan selanjutnya yaitu rasa ingin dihargai akan hasil kerja mereka, sedangkan Pegawai Non PNS sebanyak 23% memilih pada kebutuhan Rasa Aman sebagai pilihan tertinggi. Sebagai pilihan tertinggi kedua yaitu 19% atau 5 responden adalah kebutuhan fisiologis. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai Non PNS di

Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor masih berada pada tingkat kebutuhan dasar yaitu kebutuhan kemanan dan fisiologis.

Dari perbandingan nilai tingkat motivasi antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Non PNS berdasarkan model Abraham Maslow di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih tinggi dari pegawai Non PNS.

5.2. Saran

1. Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor harus lebih memperhatikan kebutuhan para pegawainya, terutama untuk Pegawai Non PNS yang sebagian besar kebutuhannya belum terpenuhi agar dapat lebih meningkatkan tingkat motivasi kerja pegawai. Seperti penyesuaian gaji pegawai Non PNS yang masih dibawah UMK, memberikan jaminan kesehatan, serta tunjangan kesejahteraan lainnya.
2. Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor dalam hal ini mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus dapat mengkomodasi tingkat kebutuhan para pagawainya. Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana tingkat kebutuhannya sudah mencapai kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, maka Kecamatan harus dapat memenuhinya dengan pemberian insentif, pendidikan dan pelatihan serta pemberian jenjang karir yang jelas. Sementara untuk pegawai Non PNS dapat diberikan peningkatan kebutuhan fisiologis dan keamanan seperti telah disebutkan pada saran pertama.

DAFTAR PUTAKA

- Alwisol. 2011. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2010). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT Grasindo
- Barry, Cusway. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CAPS*.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management, Thirteenth Edition*. New jersey: Prentice Hall.
- Edison, Anwar, dan Komariah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Flippo, Edwin B. 2011. *Personal Manajement (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta :Erlangga.
- Handoko, T Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta
- Heidjrachman dan Saud Husnan, 2010, *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2013. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Edisi 9, Jakarta : Salemba Empat.

- McClelland, M. D. Pentingnya Motivasi Berprestasi Dalam Mencapai Keberhasilan Akademik.
- Mitfah Thoha. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Noe, Raymond. A .et. al. 2008. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: Mc. Graw Hill
- Sadirman AM , (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Platinum
- Siangian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2010. *Asas-Asas Manajemen*, Jakarta : Refika Aditama.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenda Media Grup
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Per

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian



Kuesioner Penelitian

ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DENGAN NON PNS DILIHAT DARI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW DAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TAJUR HALANG KABUPATEN BOGOR

(SEBAGAI BAHAN PEMBUATAN SKRIPSI DI UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR)

Dengan hormat,

Dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr selaku pegawai di Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor untuk mengisi kuesioner dibawah ini sebagai perlengkapan data penelitian yang sedang dilakukan. Kami akan menjaga kerahasiaan data yang Anda isikan demi kenyamanan dan kerahasiaan Anda.

Petunjuk :

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda, di kolom yang telah disediakan.

I. DATA RESPONDEN:

Jawaban pertanyaan identitas diri Bapak/Ibu/Sdr. Cukup dengan memberi tanda pada salah satu kotak yang disediakan.

Status Kepegawaian

PNS Non PNS

Jenis Kelamin

laki- laki perempuan

Usia sekarang ini:

= <25 th 26 th- 35 th 36 th- 45 th => 46th

Status Pernikahan:

Menikah Belum menikah Janda/Duda

Pendidikan Terakhir (yang sedang berlangsung):

SD SMP SMA Diploma Sarjana (S1) S2 S3

Lama Bekerja :

=< 5 th 6- 10 th 11-15 th => 16 th

Penghasilan dalam sebulan:

1-2 juta 2-3 juta 3-5 juta 5-7 juta > 7 juta

I. KUSIONER MODEL PERILAKU MOTIVASI MASLOW

Kusioner ini mengukur "tingkat kebutuhan manusia " menurut Abraham Maslow yang pada prinsipnya didasarkan kepada 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu : (1) Physiological needs, (2) safety needs, (3) social needs, (4) esteem needs, (5) self actualization.

Terdapat 20 pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab dengan menggunakan tujuh macam kemungkinan jawaban. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu, jika :

Sangat setuju	Setuju	Agak setuju	Tidak ada pendapat	Agak tidak setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Lingkari angka yang menurut Anda yang paling cocok

1.	Kenaikan gaji khusus harus diberikan kepada pegawai yang bekerja sangat baik	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2.	Deskripsi tugas yang jelas akan membantu pegawai, sehingga dapat mengetahui	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3.	Pegawai perlu diperingatkan bahwa pekerjaan mereka tergantung pada kemampuan kantornya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4.	Seorang pengawas harus menaruh perhatian pada kondisi fisik kantor dan para pegawainya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5.	Seorang supervisor harus bekerja keras untuk mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawainya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6.	Penghargaan secara perorangan atas prestasi terbaiknya mempunyai arti penting baginya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7.	Supervisor yang arogan dapat melukai perasaan pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8.	Pegawai ingin keterampilan dan kemampuan dapat dilestarikan pada pekerjaannya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9.	Jaminan hari tua adalah faktor penting, agar dapat mengikat pegawai bekerja baik	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
10.	Setiap pekerja dapat diusahakan	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

	menarik dan menantang							
11.	Banyak pegawai yang ingin mengabdikan terbaiknya pada pekerjaannya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
12.	Manajemen dapat memperlihatkan perhatiannya kepada pegawai sampai dengan setelah jam kerja	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13.	Kebanggaan atas hasil kerja adalah hadiah yang paling penting	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14.	Pegawai ingin dapat menganggap dirinya yang terbaik dalam pelaksanaan tugas mereka	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15.	Hubungan informal di luar jam kerja sangat penting	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
16.	Insentif individual akan memperbaiki penampilan pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17.	Penampilan Top Manajer adalah penting bagi pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18.	Pegawai biasanya senang menyusun jadwal kerjanya sendiri dan menghendaki sedikit pengawasan	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19.	Keamanan kerja penting bagi pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20.	Memiliki peralatan kerja yang baik penting bagi pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Responden No.

1

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

1

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

1

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	9

1

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	11

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	3
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	10

Responden No.

2

Pertanyaan No.	Angka
1	1
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	7

2

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	7

2

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	1
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	7

2

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	3
17	3
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	10

Responden No.

3

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

3

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

3

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	11

3

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

4

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	2
20	1
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

4

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	8

4

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

4

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

5

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

5

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	7

5

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	8

5

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	3
13	3
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

6

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

6

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	1
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	6

6

Pertanyaan No.	Angka
5	1
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	7

6

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	1
13	1
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	5

Responden No.

7

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

7

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	2
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

7

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

7

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	3
13	3
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

8

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	1
Jumlah kebutuhan Fisiologis	7

8

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	1
19	1
Jumlah kebutuhan Keamanan	6

8

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	8

8

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

9

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	1
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	6

9

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	2
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	7

9

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	11

9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

10

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	3
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	1
19	1
Jumlah kebutuhan Keamanan	5

10

Pertanyaan No.	Angka
5	1
7	1
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	6

10

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

10

10

Responden No.

11

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

11

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

11

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

11

11

Responden No.

12

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

12

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	1
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	9

12

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	10

12

12

12

12

Responden No.

13

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	1
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	1
19	1
Jumlah kebutuhan Keamanan	5

13

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	8

13

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

13

13

13

13

Responden No.

14

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	8

14

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

14

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	1
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	7

14

14

14

14

Responden No.

15

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

15

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	11

15

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

15

15

15

15

Responden No.

16

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	2
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

16

Pertanyaan No.	Angka
5	1
7	2
12	1
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	6

16

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

17

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

17

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

17

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	2
13	3
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	11

Responden No.

18

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	3
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	12

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	2
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

18

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	2
12	1
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	6

18

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

18

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	1
13	3
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	10

Responden No.

19

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	2
19	1
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

19

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	9

19

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	3
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	1
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	8

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	9

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

REKAPITULASI MOTIVASI PNS

No. Responden	kebutuhan					Keterangan
	1 Fisiologis	2 Rasa Aman	3 Sosial	4 Penghargaan	5 Aktualisasi Diri	
1	9	9	9	11	10	Kebutuhan Penghargaan
2	7	7	7	10	10	Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi diri
3	11	9	11	10	9	Kebutuhan Fisiologis dan Sosial
4	8	8	9	9	8	Kebutuhan Sosial dan Penghargaan
5	8	7	8	10	9	Kebutuhan Penghargaan
6	5	6	7	9	10	Kebutuhan Aktualisasi Diri
7	9	10	10	10	9	Kebutuhan Rasa Aman, Sosial dan Penghargaan
8	7	6	8	10	9	Kebutuhan Penghargaan
9	9	6	7	11	9	Kebutuhan Penghargaan
10	9	5	6	8	11	Kebutuhan Aktualisasi Diri
11	9	10	10	9	8	Kebutuhan Rasa Aman dan Sosial
12	11	10	9	9	10	Kebutuhan Fisiologis
13	8	5	8	10	8	Kebutuhan Penghargaan
14	9	8	9	10	7	Kebutuhan Penghargaan
15	11	9	11	10	9	Kebutuhan Fisiologis dan Sosial
16	8	10	6	9	8	Kebutuhan Rasa Aman
17	10	9	10	8	11	Kebutuhan Aktualisasi Diri
18	10	9	6	8	12	kebutuhan Aktualisasi Diri
19	8	9	9	10	9	Kebutuhan Penghargaan
20	8	8	9	8	8	Kebutuhan Sosial

Pegawai Non PNS

Responden No.

1

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

1

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

1

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	9

1

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	1
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	7

Responden No.

2

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

2

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	12

2

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	1
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	7

2

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	1
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	7

Responden No.

3

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

3

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	11

3

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	1
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

3

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	1
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	7

Responden No.

4

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	2
20	1
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

4

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	8

4

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

4

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

5

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

5

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

5

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

5

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	7

Responden No.

6

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

6

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	2
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

6

Pertanyaan No.	Angka
5	1
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	7

6

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	1
13	1
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	5

Responden No.

7

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	3
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

7

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	11

7

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	2
15	1
Jumlah kebutuhan Sosial	8

7

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	3
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

8

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	8

8

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	8

8

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

8

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

9

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

9

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	3
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	11

9

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	11

9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

10

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	3
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	1
19	1
Jumlah kebutuhan Keamanan	5

10

10

Pertanyaan No.	Angka
5	1
7	1
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	6

10

10

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

11

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

11

11

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

11

11

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

12

12

12

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	1
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	9

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

12

12

Responden No.

13

13

13

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	3
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

13

13

Responden No.

14

14

14

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	11

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	1
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	7

14

1

Responden No.

15

15

15

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	11

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	3
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	11

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	2
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	8

15

15

Responden No.

16

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	11

16

16

Pertanyaan No.	Angka
5	1
7	2
12	1
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	6

16

16

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

17

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	2
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

17

17

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	3
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	11

17

17

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	2
13	3
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	11

Responden No.

18

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	2
9	3
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

18

18

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	2
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

18

18

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	1
13	3
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

19

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	12

19

19

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	11

19

19

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	1
11	3
13	2
18	3
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

20

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	2
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	1
3	2
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

20

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	9

20

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	8

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	1
13	1
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	6

Responden No.

21

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	11

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	3
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	11

21

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

21

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	2
17	3
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	3
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	9

Responden No.

22

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	2
3	2
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

22

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	2
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	9

22

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	10

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	1
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	7

Responden No.

23

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	3
20	3
Jumlah kebutuhan Fisiologis	12

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	12

23

Pertanyaan No.	Angka
5	2
7	3
12	2
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	10

23

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	3
14	3
17	1
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Responden No.

24

24

24

Pertanyaan No.	Angka
1	3
4	3
16	2
20	1
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	2
19	1
Jumlah kebutuhan Keamanan	9

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	10

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

24

2

Responden No.

25

25

25

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	3
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	10

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	3
19	3
Jumlah kebutuhan Keamanan	12

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	3
12	3
15	2
Jumlah kebutuhan Sosial	11

Pertanyaan No.	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	3
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	9

25

25

Responden No.

26

26

26

Pertanyaan No.	Angka
1	2
4	2
16	3
20	2
Jumlah kebutuhan Fisiologis	9

Pertanyaan No.	Angka
2	3
3	3
9	2
19	2
Jumlah kebutuhan Keamanan	10

Pertanyaan No.	Angka
5	3
7	2
12	2
15	3
Jumlah kebutuhan Sosial	10

Pertanyaan No.	Angka
6	2
8	2
14	3
17	2
Jumlah kebutuhan Penghargaan	9

Pertanyaan No.	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah Aktualisasi Diri	8

26

2

REKAPITULASI MOTIVASI NON PNS

No. Responden	Kebutuhan					Keterangan
	1 Fisiologis	2 Rasa Aman	3 Sosial	4 Penghargaan	5 Aktualisasi Diri	
1	10	10	9	8	7	Kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman
2	10	12	7	8	7	Kebutuhan Rasa Aman
3	10	11	9	8	7	Kebutuhan Rasa Aman
4	8	8	9	9	8	Kebutuhan Sosial dan Penghargaan
5	9	9	10	9	7	Kebutuhan Sosial
6	10	9	7	8	5	Kebutuhan Fisiologis
7	11	11	8	9	8	Kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman
8	8	8	9	10	9	Kebutuhan Penghargaan
9	10	9	11	11	9	Kebutuhan Sosial dan Penghargaan
10	11	5	6	8	9	Kebutuhan Fisiologis
11	9	10	10	9	8	Kebutuhan Rasa Aman dan Sosial
12	11	10	9	9	9	Kebutuhan Fisiologis
13	11	10	9	9	8	Kebutuhan Fisiologis
14	9	11	9	10	7	Kebutuhan Rasa Aman
15	10	11	11	9	8	Kebutuhan Rasa Aman dan Sosial
16	10	11	6	9	8	Kebutuhan Rasa Aman
17	10	9	11	8	11	Kebutuhan Sosial dan Aktualisasi Diri
18	11	10	9	8	9	Kebutuhan Fisiologis
19	11	12	11	9	9	Kebutuhan Rasa Aman
20	10	9	11	8	6	Kebutuhan Sosial
21	11	11	10	9	9	Kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman
22	9	10	9	10	7	Kebutuhan Rasa Aman dan Penghargaan
23	12	12	10	9	8	Kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman
24	9	9	10	9	8	Kebutuhan Sosial
25	10	12	11	9	9	Kebutuhan Rasa Aman
26	9	10	10	9	8	Kebutuhan Rasa Aman dan Sosial