

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI HONORER: ASPEK MOTIVASI KERJA PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

*Honorer Employee Performance Analysis:  
Aspect Of Work Motivation In Local Device Organizations*

**Musnaini<sup>1</sup>, Asrini<sup>2</sup>**

FEB, Universitas Jambi<sup>1</sup>; FEB Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>2</sup>  
Email : musnaini@unja.ac.id<sup>1</sup>, asrini.msa@gmail.com<sup>2</sup>

Diterima : 23 Februari 2022; Direvisi: 28 Maret 2022; Disetujui : 30 April 2022  
DOI : <https://doi.org/10.37250/newkiki.v4i1.140>

## **Abstract**

The main purpose of this study is to explain the relationship between work motivation and performance of honorary employees. In general, the performance of honorary employees is difficult to explain and assess, especially in government agencies, because responsibilities, main tasks and salaries are different from permanent employees. Based on the theory of work motivation, employee performance can be explained by examining the motives of work motivation. The explanation is measured by motives (a) physiological needs (b) security needs (c) social needs, (d) recognition needs and (e) self-actualization needs. Collecting data using a questionnaire with purposive sampling technique on 100 temporary employees from 20 Regional Government Organizations of Jambi Province. Data analysis using multiple regression and processed with SPSS 22 software. The results of the study prove that there is a moderate influence of work motivation, work motivation motives contribute to employee performance by 59.2%, and partially physiological motives are very dominant to improve the performance of honorary employees. Recommendations for improving the performance of temporary work employees by providing work motivation related to physiological needs, a sense of security and recognition.

**Keywords:** work motivation, performance, honorary

## **Abstrak**

Tujuan utama penelitian ini untuk menjelaskan hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai honorer. Umumnya kinerja pegawai honorer sulit untuk dijelaskan dan dinilai, khususnya di instansi pemerintah, karena tanggungjawab, tupoksi dan gaji berbeda dengan pegawai tetap. Berdasarkan teori motivasi kerja, kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menelaah motif motivasi kerja. Penjelsan tersebut diukur dari motif (a) kebutuhan fisiologi (b) kebutuhan rasa aman (c) kebutuhan sosial, (d) kebutuhan pengakuan dan (e) kebutuhan aktualisasi diri. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan teknik purposive sampling pada 100 pegawai honorer dari 20 Organisasi Pemerintah Daerah Provinsi Jambi. Analisa data menggunakan regresi berganda dan diolah dengan software SPSS 22. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja secara moderat motif motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 59,2 %, dan secara parsial motif fisiologis sangat dominan untuk meningkatkan kinerja pegawai honorer. Rekomendasi untuk peningkatan kinerja pegawai kerja honorer dengan memberikan Motivasi Kerja terkait kebutuhan fisiologi, rasa aman dan pengakuan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, kinerja, honorer

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi tuntutan setiap organisasi laba maupun non laba. Kinerja perusahaan tidak akan terbetuk jika sumberdaya manusia yang berkerja atau yang menjalankan roda kehidupan perusahaan tidak memiliki pencapaian target dan prestasi. Kinerja terukur melalui pencapaian kontribusi usaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja karyawan merupakan salah satu elemen masukan atau input yang sama halnya dengan unsur-unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, teknologi dan metode. Dengan input tersebut kemudian diubah menjadi proses manajemen dan setelah itu menjadikeluaran atau output berupa jasa / barang dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Rivai, 2013)

Organisasi laba ataupun nirlaba mempunyai persaingan intrapersonal. Tidak terkecuali setiap instansi pemerintahan memerlukan manusia-manusia yang memiliki profesionalisme yang tinggi, dan tuntutan *good governance* yang bersih dan berkualitas tentu sudah menjadi keharusan utama dalam implementasi Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah. Pegawai di pemerintahan daerah diharapkan memiliki kinerja yang baik, karena

kinerja yang baik akan menentukan akuntabilitas pegawai pemerintahan daerah (Prawira, 2007) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pentingnya kinerja seseorang sebagai pegawai merupakan suatu faktor yang melatarbelakangi seseorang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dalam mencapai tujuan tertentu (Yenni M, 2019). Pada tiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tertentu, dan pada umumnya dorongan tersebut yaitu kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Motivasi Kerja memberikan dorongan internal yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Pegawai akan bersungguh-sungguh karena memiliki Motivasi Kerja yang tinggi. Sebagai penggerak Motivasi Kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat dari dalam atau dari luar bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap positif dalam aktivitas kerja yang spesifik.

Menurut (Judge & Robbins, 2007) dalam suatu organisasi, perilaku pegawai dapat diprediksi dari hirarki kebutuhan. Aspek motivasi karena

adanya dorongan kebutuhan akan meningkatkan produktivitas dan juga loyalitas karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri seseorang (internal) dan dapat juga berasal dari luar (eksternal). Tentunya motivasi internal lebih menguntungkan dan lebih menetap sifatnya karena tidak bergantung dan dikendalikan pada kondisi luar. Sesuai dengan temuan empiris (Adinda Farhah & Ilham, 2020) bahwa pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja karena adanya dorongan dari dalam diri dan lingkungan eksternal.

Sementara itu, berdasarkan teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow yang membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi lima tingkat: *Physiological needs*, *Safety needs*, *Social needs*, *Esteem needs* dan *Selfactualization*. Maslow juga membagi kelima tingkat kebutuhan ini menjadi dua jenis yaitu kebutuhan order rendah dan kebutuhan order tinggi. Kebutuhan order rendah adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan, sedangkan ketiga tingkat kebutuhan di atasnya

dikategorikan sebagai kebutuhan order tinggi yaitu kebutuhan yang terpenuhi secara internal dari dalam diri sendiri. pembuktian (Zulkifli, 2019) menunjukkan motivasi Kerja dengan motif kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, dan aktualisasi diri signifikan positif meningkat kualitas kinerja pegawai.

Hubungan antara motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai adalah suatu hal yang positif secara parsial maupun simultan dalam upaya meningkatkan motivasi sehingga akan menghasilkan lebih banyak usaha dan berkualitas yang lebih baik. Partisipasi pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya apabila ada dorongan atau motivasi yang terdapat pada diri pegawai tersebut. Pegawai yang mendapatkan motivasi kuat, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja mereka itu rendah, maka kinerjanya juga akan cenderung lebih rendah karena kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya (Amstrong, 1999).

Terkait pegawai honorer, dimana setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang diketuai oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur atau Bupati melalui Sekretaris

Daerah (Sekda) memiliki kapasitas untuk merekrut pegawai honorer. Sehingga wajar jika setiap pimpinan dinas O P D pasti menginginkan agar semua pegawai tidak terkecuali pegawai honorer memiliki kinerja tinggi. Agar, seluruh kegiatan program kerja organisasi dapat berjalan dengan lancar, berkualitas, dengan kuantitas kegiatan yang terus tumbuh dan berkembang. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila karyawan juga diberikan motivasi agar memiliki kinerja yang baik sehingga nantinya dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pemberian motivasi yang tepat agar pegawai honorer termotivasi untuk bekerja sehingga target organisasi juga akan meningkat.

Pada instansi pemerintah salah satu sumberdaya manusia yang berkontribusi dalam proses pencapaian tujuan organisasi pemerintah yaitu pegawai honorer (pegawai kontrak non PNS). Pegawai honorer merupakan pekerja yang belum diangkat menjadi pegawai tetap oleh suatu organisasi dan menerimahonorarium (bukan gaji) secara bulanan, tanpa memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut.

Pegawai honorer memiliki juga mempunyai peran penting dan dibutuhkan di setiap instansi Pemerintahan atau Pemerintah

Daerah untuk membantu tugas – tugas Aparatur Sipil Negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Faktanya, terdapat ketimpangan tupoksi, dan tanggungjawab dalam pekerjaan, sehingga pegawai honorer tidak tahu peran dan tanggungjawabnya. Apalagi kalau semakin banyak pegawai honorer yang diterima anggaran bisa habis hanya membayar gaji pegawai honorer, tapi pekerjaan tidak maksimal (Asmin, 2019). Padahal mereka memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat.

Maka setiap entitas pemerintah dan masyarakat pegawai honorer mempunyai kinerja baik. Untuk itu organisasi harus mengetahui kualitas dan kuantitas kerja mereka. Untuk melihat bagaimana kinerja mereka secara teoritis bisa ditinjau dari motivasi kerja dari dalam diri dan dorongan dari ekstern diri pegawai honorer. Beberapa hasil penelitian menyarankan kepada setiap pimpinan memperhatikan kinerja

dan motivasi kerja pada setiap pegawai honorer, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan atau organisasi (Adinda Farhah & Ilham, 2020).

Dengan Motivasi Kerja diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasannya kepadanya dan nantinya dapat mempengaruhi kinerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat ditinjau dari aspek atau dimensi motif kebutuhan maupun kepuasan kerja (Yenni M, 2019).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisa secara lebih jauh mengenai pengaruh motivasi kerja dari perspektif kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan/pengakuan, dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai honorer di lingkup organisasi perangkat daerah Provinsi Jambi.

### **Rumusan Permasalahan**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan motif kebutuhan fisiologi terhadap kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jambi ?.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan motif kebutuhan rasa aman terhadap kinerja pegawai honorer

pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jambi ?.

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan motif kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jambi ?.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan motif kebutuhan pengakuan terhadap kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jambi ?.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan motif kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jambi ?.
6. Bagaimana pengaruh simultan motivasi kerja yang terdiri dari motif (a) kebutuhan fisiologi (b) kebutuhan rasa aman (3) kebutuhan sosial, (c) kebutuhan pengakuan dan (d) kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jambi ?.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian memiliki tujuan spesifik yaitu:

1. Menganalisa dan menjelaskan secara parsial dan simultan motif motivasi dengan (a) kebutuhan fisiologi (b) kebutuhan rasa aman (3) kebutuhan sosial, (c) kebutuhan pengakuan dan (d) kebutuhan

aktualisasi diri mempengaruhi kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Jambi.

2. Menjelaskan motif motivasi yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai honorer pada Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Jambi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai Honorer**

Kinerja merupakan tingkat keyakinan seseorang bahwa perbuatan pada suatu tingkat tertentu akan membimbing perilaku seseorang pada pencapaian hasil yang diinginkan. dengan pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja merupakan kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau dari jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). *“performance is defined as record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil dari fungsi, aktivitas atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2009).

Menurut Syukur (2019), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi

(2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas - aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf dkk (2019) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pentingnya menilai kinerja pegawai honorer tidak lain bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Beberapa pengertian kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (Firda,2015).

### **Motivasi Kerja**

Pengertian motivasi kerja menurut Uhing (2019) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan

Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Secara fisiologis atau psikologis adalah yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005). Hafidzi dkk (2019) mendefinisikan motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kualitas kerja tinggi. Artinya bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai kerja melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, Motivasi Kerja itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga dikarenakan adanya stimulus dari luar (Mangkunegara, 2009).

Leon Manua (2019) mengulas teori motivasi kerja Maslow, dalam penjelasnya bahwa motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang

untuk bekerja. Adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu: 1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. 2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya. 3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama. 4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi. 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### **Pegawai Honorer**

Pengertian tenaga honorer menurut PP Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir kali diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah.

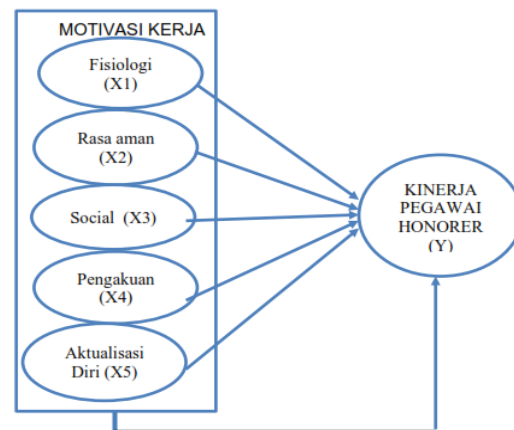
### Penelitian terdahulu

Kinerja akan erat kaitannya dengan Motivasi Kerja pegawai, rendahnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Motivasi Kerja kerja yang kuat akan membuat seseorang bekerja dengan semangat dan gairah dan menyebabkan dia bekerja dengan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang memiliki Motivasi Kerja kerja yang rendah akan membuat pegawai bekerja dengan kurang semangat, sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan tidak optimal.

Pada kerangka pemikiran (Adinda Farhah & Ilham, 2020) menunjukkan ada keterkaitan langsung antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil empiris membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi lebih besar dalam menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja. Sementara kerangka pemikiran penelitian Estiningti (2018) menghubungkan motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil temuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi secara

parsial motivasi kerja ( $X_2$ ) dominan mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil empiris maka, penelitian ini menggambarkan keterkaitan Motivasi Kerja berdasarkan motif fisiologi, rasa aman, sosial, pengakuan, aktualisasi dari dan kinerja pegawai seperti pada gambar 1 dibawah ini:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif. Jumlah populasi pegawai honor pada 20 organisasi perangkat daerah sebanyak 8.900 orang dan menggunakan rumus slovin didapat 100 sampling. Pengumpulan data menggunakan kusioner dan penentuan respnden menggunakan purposive sampling. Karakteristik responden (1) pegawai honorer telah berkerja minimal 3 tahun (2) tingkat pendidikan minimal diploma. Analisis deskriptif menggunakan tabulasi silang (*Crosstab*) dan analisis inferensial



dengan regresi berganda yang diolah dengan *software* SPSS 22 (Ghozali (2018:21); (Sugiyono, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses analisa dilakukan dengan menguji data-data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan teknik penyebaran kuisisioner. Penelitian ini menggunakan analisis tabulasi silang (*Crosstab*). Analisa yang dilakukan untuk melihat hubungan variabel independen (X) dengan satu variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan juga untuk memprediksi nilai dari variabel Y apabila nilai variabel X mengalami kenaikan atau penurunan.

### Statistik Deskriptif

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Dimensi Kinerja

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
laki_laki	47	61.00	33.00	94.00	78.7600	18.12478
perempuan	53	50.00	44.00	94.00	87.2717	11.69959
Valid N (listwise)	100					

Sumber: Hasil olahan SPSS 22 (2021)

Dari hasil pengolahan 100 data sampel didapatkan nilai *minimum* (nilai terkecil) yaitu 33.00 untuk sedangkan nilai *maximum* (nilai terbesar) yaitu 94.00 untuk kelompok laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja yang dimiliki kelompok laki-laki berada pada 33.00 sampai 94.00. Adapun di ketahui mean kelompok laki-laki yaitu sebesar 78.76 yang menunjukkan kemampuan

kelompok laki-laki lebih tinggi mencapai kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Standar deviasi kelompok laki-laki yaitu senilai 18.12 menentukan bahwa penyimpangan terhadap nilai rata-rata data relatif kecil.

**Tabel 2.** Uji *Chi-Square Test* Dimensi Motivasi Kerja

Chi-Square Tests Motivasi Kerja-Fisiologi					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square <sup>a</sup>	18.032	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	16.313	1	.000		
Likelihood Ratio	15.915	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.982	1	.000		
N of Valid Cases	365				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,77.					
b. Computed only for a 2x2 table					
Chi-Square Tests Motivasi Kerja- Rasa Aman					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square <sup>a</sup>	.193	1	.660		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.368	1	.544		
Fisher's Exact Test				1.000	.832
Linear-by-Linear Association	.193	1	.661		
N of Valid Cases	365				
a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.					
b. Computed only for a 2x2 table					
Chi-Square Tests Motivasi Kerja-sosial					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.132 <sup>a</sup>	1	.717		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.027	1	.871		
Likelihood Ratio	.134	1	.714		
Fisher's Exact Test				.842	.444
Linear-by-Linear Association	.131	1	.717		
N of Valid Cases	365				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,91.					
b. Computed only for a 2x2 table					
Chi-Square Tests Motivasi Kerja –Pengakuan					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square <sup>a</sup>	4.145	1	.042		
Continuity Correction <sup>b</sup>	3.256	1	.071		
Likelihood Ratio	5.221	1	.022		
Fisher's Exact Test				.039	.026
Linear-by-Linear Association	4.133	1	.042		
N of Valid Cases	365				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,40.					
b. Computed only for a 2x2 table					
Chi-Square Tests Motivasi Kerja - aktualisasi diri					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.594 <sup>a</sup>	1	.441		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.275	1	.600		
Likelihood Ratio	.559	1	.455		
Fisher's Exact Test				.460	.289
Linear-by-Linear Association	.593	1	.441		
N of Valid Cases	365				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Sumber: Hasil olahan SPSS 22 (2021)

Hasil analisa statistik *Continuity Correction* pada tabel 2 menunjukkan *range* nilai minimum *expected count* sebesar 6,40 hingga 9,91. Artinya bahwa tidak terdapat nilai pada *expected count* <5 sehingga uji *chi-square test* terpenuhi, dan dimensi Motivasi Kerja memiliki kontribusi sebagai pengukur tingkat Motivasi Kerja dan kinerja pegawai honorer pada dinas pemerintah daerah.

**Tabel 3.** Deskriptif Hubungan Motivasi Kerja Kerja dan Kinerja

		Kinerja		Total		
		rendah	tinggi			
Motivasi Kerja	<3,00	Count	0	2		
		Expected Count	.2	1.8	2.0	
		% within Motivasi Kerja	0.0%	100.0%	100.0%	
	>3,00	Count	3	95	98	
		Expected Count	22.8	77.2	98.0	
		% within Motivasi Kerja	8.8%	91.2%	100.0%	
Total	Count	22	78	100		
	Expected Count	22.0	78.0	100.0		
	% within Motivasi Kerja	8.8%	91.2%	100.0%		
<b>Descriptive Statistics</b>						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	100	61.00	33.00	94.00	84.939	14.25038
Kerja_KINERJA					7	
Valid N (listwise)	100					

Sumber: Hasil olahan SPSS 22 (2021)

Pada tabel 3 didapatkan dari 100 responden dengan Motivasi Kerja <3.00 ada 2 orang dengan Motivasi Kerja rendah. Sedangkan pegawai kerja honorer dengan Motivasi Kerja >3.00 ada 98 responden. Pegawai honorer dengan kinerja rendah sebanyak 22 responden dan 77 memiliki kinerja tinggi.

Dari hasil pengolahan 100 data sampel didapatkan nilai *minimum* (nilai terkecil) yaitu 33.00 sedangkan nilai *maximum* (nilai terbesar) yaitu 94.00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai honorer berada pada rentang 33.00 sampai 94.00. Berdasarkan hasil analisa didapatkan nilai rata-rata pada tingkat Motivasi Kerja kerja pegawai honorer menunjukkan angka sebesar 84.93 dengan standar deviasi 14.25 yang berarti penyimpangan pada nilai rata-rata lebih sedikit. Nilai rata-rata sebesar 84.93 menggambarkan bahwa tingkat Motivasi kerja cukup tinggi.

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja–kebutuhan rasa aman yang rendah cenderung mempunyai tingkat kinerja pegawai honorer tinggi. Dilihat dari hasil pengujian bahwa pegawai dengan kategori rendah (<3.00) mendapatkan nilai *minimum* sebesar 83.00 dan nilai *maximum* yaitu 94.00 tersebut menunjukkan bahwa motif rasa aman rendah mendorong mereka memiliki kinerja berada pada kategori 83.00 sampai 94.00, artinya mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memiliki kinerja cukup tinggi.

Berdasarkan analisa kebutuhan sosial dari 100 data sampel menunjukkan bahwa nilai rata-rata diperoleh sebesar 85.51 membuktikan

bahwa kinerja pegawai honorer tidak ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan sosial dengan tingkat kinerja.

Berdasarkan analisa dari 100 data membuktikan bahwa pengakuan sosial memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer. Hal tersebut dilihat dari nilai uji *Chi-Square* dengan nilai minimum *Expected Count* yaitu 6,40 dan Nilai *Asymp.Sig* diperoleh yaitu senilai 0,042 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Motivasi Kerja –pengakuan dengan tingkat kinerja pegawai honorer.

Hasil analisa nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,441 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja aktualisasi diri dengan kinerja. Jika dilihat dari nilai *minimum* (nilai terkecil) pada tingkat motif aktualisasi diri tinggi sebesar 44.00 dan nilai *maximum* (nilai terbesar) yaitu 94.00. artinya bahwa nilai dorongan untuk mengaktualisasikan diri terhadap kinerja hanya sebesar 14.89. artinya mereka memiliki kinerja tinggi tidak didorong oleh kebutuhan untuk aktualisasi diri.

### **Pembahasan**

Kinerja pegawai honorer di organisasi perangkat daerah Provinsi Jambi cukup besar jumlahnya. Pegawai honorer merupakan bagian penting

dalam upaya instansi publik untuk melaksanakan program kerja dan pelayanan publik. Dengan adanya penelitian ini, menunjukkan bahwa fungsi dan peran pegawai honorer belum menunjukkan adanya kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan tanggungjawab kerja mereka tidak sama seperti pegawai tetap PNS.

Terkait hal tersebut penelitian ini berupaya untuk menjelaskan kinerja pegawai dari aspek motivasi kerja. Dalam bahasan (Adinda Farhah & Ilham, 2020) membuktikan bahwa pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja karena adanya dorongan dari dalam diri dan lingkungan eksternal. Berikut hasil penelitian diuraikan berdasarkan gambaran dan analisis statistik inferensial, maka dipaparkan sebagai berikut:

### **Pengaruh kebutuhan fisiologi terhadap kinerja pegawai honorer.**

Hasil Uji *Chi Square Test* bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja akan kebutuhan fisiologis dengan tingkat kinerja. Artinya bahwa Motivasi Kerja dengan dimensi kebutuhan fisiologis mendorong karyawan honorer memiliki kinerja. Terutama pegawai laki-laki, karena dengan kinerja tinggi mereka memiliki peluang untuk menjadi pegawai PNS.

Kebutuhan dasar manusia adalah hal-hal seperti makanan, air, keamanan dan cinta yang merupakan hal penting

untuk bertahan hidup dan kesehatan. Hirarki kebutuhan dasar manusia menurut Maslow adalah sebuah teori yang dapat digunakan perawat untuk memahami hubungan antara kebutuhan dasar manusia pada saat memberikan perawatan. Tingkatan paling dasar dalam hirarki Maslow adalah kebutuhan fisiologis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bagi pegawai honorer, kinerja mereka dalam berkerja masih pada taraf pemenuhan kebutuhan dasar. Artinya kuantitas dan Kualitas kerja bisa terpenuhi dengan sempurna jika kebutuhan dasar hidup terpenuhi dengan baik. Kebutuhan fisiologi juga sebagai kebutuhan primer, seperti makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal. Pegawai honorer memiliki Motivasi Kerja fisiologi karena untuk memenuhi kebutuhan dasar kehidupan. Jika dilihat dari umur responden dan status perkawinan rata-rata masih hidup sendiri atau masih lajang. Kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologi, walaupun tidak besar pengaruhnya.

Dari studi ini dapat diketahui bahwa organisasi perngkat daerah Provinsi Jambi perlu memenuhi kebutuhan dasar atau fisiologis pegawai honorer karena organisasi tersebut telah menerapkan paradigma kinerja kerja

pegawai sebagai motivasi kerja. Organisasi yang tidak memenuhi kebutuhan fisiologis pegawainya adalah organisasi yang memperlakukan manusia sebagai alat, bukan sebagai aset dan berdampak pada keterasingan, minim interaksi dan turut mempengaruhi produktivitas karyawan. Organisasi pemerintah daerah Jambi hendaknya merespon untuk kegiatan kebutuhan fisiologis yang sesuai standar kelayakan hidup, kesejahteraan dan berkesinambungan seperti yang telah dilakukan oleh OPD tersebut.

### **Pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap kinerja pegawai honorer.**

Pentingnya pemenuhan kebutuhan rasa aman bagi pegawai honorer OPD Provinsi Jambi karena Kebutuhan rasa aman dipenuhi untuk mendukung pemenuhan kebutuhan lain agar bisa terus berjalan dengan baik. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja, rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dalam kenyamanan kerja. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak aman akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Pegawai honorer Pemerintah Daerah Provinsi Jambi bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan sangat terancam, jika tidak aman

memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas berkerja sesuai dan tidak secara berlebihan serta akan berusaha keras untuk berkerja sebaik mungkin.

Dari studi ini dapat diketahui bahwa organisasi perlu memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan karena organisasi tersebut telah menerapkan paradigma organisasi sebagai motivasi kerja. Organisasi yang tidak memenuhi kebutuhan rasa aman pegawai honorer adalah organisasi yang memperlakukan pegawai honorer sama dengan PNS dan berdampak pada keterasingan, minim interaksi dan turut mempengaruhi produktivitas karyawan. Organisasi pemerintah daerah Jambi hendaknya merespon untuk melakukan kegiatan dengan rasa aman harus dilakukan oleh OPD tersebut.

#### **Pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai honorer.**

Berdasarkan analisa kebutuhan sosial dari 100 data sampel menunjukkan bahwa nilai rata-rata diperoleh sebesar 85.51 membuktikan bahwa kinerja pegawai honorer tidak ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan sosial dengan tingkat kinerja. Artinya bahwa kebutuhan sosial tidak memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer, hal tersebut dikarenakan adanya kesenjangan sosial yang cukup tinggi dengan pegawai atau pegawai tetap atau PNS. Karyawan

honoror cenderung terbatas dalam berkerja dengan karyawan tetap.

Kinerja pegawai honorer Pemerintah Daerah Provinsi Jambi menganggap bahwa pemenuhan kebutuhan akan rasa aman memberikan kekuatan mereka untuk berkerja dengan baik. Secara teori Maslow mangatakan bahwa seseorang yang kebutuhan rasa sosial bekerja tidak akan merasa panik saat mendapatkan tanggungjawab kerja. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur. Bagi Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra antara dua orang, termasuk sikap saling percaya.

Sehingga bagi pegawai honorer sosial yang dirasakan memberikan dorongan positif untk berkerja yang berkualitas. mereka juga memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi, Motivasi Kerja dengan dimensi ini memiliki kontribusi cukup tinggi untuk mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja kerja yang tinggi didorong oleh keinginan pegawai honorer bisa memiliki hubungan kerja di lingkungan dinas dan mampu bersosialisasi berdampak pada kinerja pegawai honorer di setiap organisasi pemerintah daerah.

Dari studi ini dapat diketahui bahwa organisasi perlu memenuhi kebutuhan sosial karyawan karena organisasi tersebut telah menerapkan paradigma organisasi sebagai motivasi kerja. Organisasi yang tidak memenuhi kebutuhan sosial karyawannya adalah organisasi yang memperlakukan manusia sebagai robot dan berdampak pada keterasingan, minim interaksi dan turut mempengaruhi produktivitas karyawan. Organisasi pemerintah daerah Jambi hendaknya merespon untuk kegiatan kebutuhan sosial yang kreatif, inovatif dan berkesinambungan seperti yang telah dilakukan oleh OPD tersebut.

#### **Pengaruh Kebutuhan pengakuan terhadap kinerja pegawai honorer.**

Hipotesa ini terbukti bahwa ada hubungan signifikan antara Motivasi Kerja – pengakuan dengan tingkat kinerja pegawai honorer. Secara teoritis bahwa pengakuan dari atasan, teman sejawat dan pegawai tetap dapat memberikan dorongan kepada pegawai honorer dalam berkerja sehingga meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kualitas dan kuantitas kerja menunjukkan kepuasan kerja yang

muncul merupakan respon dari pemberian pengakuan kerja kepada karyawan, sehingga akan mendorong pegawai honorer meraih kinerja tinggi untuk memperoleh pengakuan di lingkungan organisasi. Pegawai honorer yang mendapatkan pengakuan akan 33 % lebih cenderung secara proaktif berinovasi dan memberikan lebih banyak gagasan dibandingkan mereka yang tidak mendapat pengakuan.

#### **Pengaruh Kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai honorer**

Motif kebutuhan untuk menunjukkan aktualisasi diri memberikan kontribusi positif bagi pegawai honorer di OPD Provinsi Jambi. Aktualisasi diri adalah Keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan.

Aktualisasi diri (*self actualization*) adalah keinginan seseorang dalam mencapai kebutuhan, dengan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki. Aktualisasi diri pegawai honorer ini terkait dengan kemampuan untuk menjadi versi terbaik dari dirinya. Ketika menghadapi konflik, mereka akan mencari tahu pokok permasalahan kemudian berusaha untuk menyelesaikannya. Pegawai honorer cenderung bersikap mandiri, tidak bergantung pada orang lain ketika

melakukan sesuatu. Selain itu, bisa membagi waktu untuk diri sendiri maupun orang-orang yang disekitarnya.

Dari studi ini dapat diketahui bahwa organisasi perlu memenuhi kebutuhan sosial karyawan karena organisasi tersebut telah menerapkan paradigma organisasi sebagai motivasi kerja. Organisasi yang tidak memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawannya adalah organisasi yang memperlakukan manusia sebagai robot dan berdampak pada keterasingan, minim interaksi dan turut mempengaruhi produktivitas karyawan. Organisasi pemerintah daerah Jambi hendaknya merespon untuk kegiatan kebutuhan aktualisasi diri yang dinamis, empati, inovatif dan berkesinambungan seperti yang telah dilakukan oleh OPD tersebut.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa determinan kinerja pegawai di pengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja. Dimensi Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan kebutuhan fisiologi, rasa aman, dan pengakuan memiliki kontribusi positif untuk mendorong pegawai honorer memiliki kinerja tinggi. Penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa motif kebutuhan fisiologisnya. Sehingga entitas pemerintah daerah harus memberikan pemenuhan kebutuhan

fisiologis untuk meningkatkan kinerja pegawai honorer.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terimakasih kepada seluruh tim peneliti yang telah berkerjasama dalam penyelesaian riset dan kontribusi ide serta finansial. Tidak terlupakan terimakasih kepada LPPM Universitas Jambi dan LPPM Universitas Muhammadiyah Jambi sebagai lembaga pendidikan yang telah memfasilitasi penelitian ini.

### **References**

- Adinda Farhah, J. A., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*.
- Asmin Laura. 2019. "Banyak Tenaga Honorer tak Tahu Tugasnya, Hanya Duduk Saja", <https://www.jpnn.com/news/banyak-tenaga-honorer-tak-tahu-tugasnya-hanya-duduk-saja>
- Judge, & Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Leon Menua, 2019. Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) download Senin, 11 Februari 2019
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prawira, M. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. (2013). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Yenni M, A. (2019). pengaruh Motivasi Kerja kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata*, vol 2, Juli-Desember 2019, 20-32.

Zulkifli. (2019). Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset* (2019).