

**PENGARUH KEBUTUHAN FISILOGIS, KEAMANAN, SOSIAL  
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KECAMATAN BATUWARNO  
KABUPATEN WONOGIRI**

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manaejmen

Nama : Bunga Anggita Ibnu Suryani  
NIM : C.0117016

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM  
Pembimbing 2 : A. Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

**2021**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERNYATAAN PENULISAN**

Judul : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis,Keamanan,Sosial Dan  
Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan  
Batuwarno Kabupaten Wonogiri

Nama : Bunga Anggita Ibnu Suryani

NIM : C.0117016

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta , 1 Juli 2021



Bunga Anggita Ibnu Suryani



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI  
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis,Keamanan,Sosial Dan  
Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan  
Batuwarno Kabupaten Wonogiri

Nama : Bunga Anggita Ibnu Suryani

NIM : C.00117016

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai atikel ilmiah dan  
Dapat diajukan dalam jurnal imiah, berdasarkan atas hasil karya  
Ilmah / penelitian yang telah peneliti selsaikan

Surakarta 1 Juli 2021

Pembimbing II

Pembimbing I

(Abdullah Zalani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si) (Dra. Mrihranayu Rumaningsih, MM)

NIDN : 0010127201

NIDN : 0602025901





**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

Judul : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis,Keamanan,Sosial Dan  
Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan  
Batuwarno Kabupaten Wonogiri

Nama : Bunga Anggita Ibnu Suryani

NIM : C.00117016

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji

pada hari /tanggal : Rabu / 28 Juli 2021

Ketua Penguji : Drs. Suyamto, M.M.

Sekretaris : Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M.

Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Drs. Trio Handoko, M.M

NIDN: 0630055901

ketua program studi manajemen

  
Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M

NIDN : 0624105601

**PENGARUH KEBUTUHAN FISILOGIS, KEAMANAN, SOSIAL  
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA**

**PENGARUH KEBUTUHAN FISILOGIS, KEAMANAN, SOSIAL  
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KECAMATAN BATUWARNO  
KABUPATEN WONOGIRI**

Bunga Anggita Ibnu Suryani, Mrihrahayu Rumaningsih, A.Zailani

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

**e-mail: bungaanggitais28@gmail.com**

**Abstract:** This study aims to determine and prove whether all independent variables, namely physiological, security, social and reward needs simultaneously affect the dependent variable, namely employee performance. Second, identify whether the most dominant independent variables affect employee performance. Third, to determine the priority scale in considering the existence of employee performance decisions. Fourth, to find out whether the proposed hypothesis can be justified This research uses survey research method

The technique of collecting data is by submitting a questionnaire. The population in this study were all employees at the Batuwarno sub-district office, Wonogiri district as many as 30 respondents using a questionnaire technique.

The findings in this study are independent variables have a significant effect on employee performance, while the award variable is the most dominant variable affecting employee performance. The results of the analysis can be obtained that all independent variables have a causal relationship, while the independent variables affect the dependent variable studied. The priority scales in this study are physiological, safety, social and esteem needs.

Keywords: employee performance, physiological needs, security, social, and appreciation

**Abatrak:** penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan apakah seluruh variabel bebas yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kedua mengidentifikasi apakah variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiga untuk mengetahui skala prioritas di dalam mempertimbangkan adanya pengambilan keputusan kinerja pegawai. Keempat untuk mengetahui apakah hipotesa diajukan dapat dibenarkan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri sebanyak 30 responden dengan teknik kuisisioner.

Hasil temuan di dalam penelitian ini adalah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel penghargaan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil analisis dapat diperoleh bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan sebab akibat, sedangkan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang di teliti. Adapun skala prioritas dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan.

Keywords: kinerja pegawai, kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, dan penghargaan

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Dilansir dari laman web wikipedia Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi,

baik itu institusi maupun perusahaan. Salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan yaitu SDM. Pada hakikatnya, manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan

organisasi itu disebut SDM, salah satu faktor pendorong kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Dalam Teori motivasi ini membantu memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan pegawai saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi dapat membantu manajer dan pegawai untuk memecahkan permasalahan yang berada di organisasi. Teori yang pertama adalah teori kebutuhan Maslow yang secara luas dikenal pada tahun 1960-an dan 1970-an, terutama di kalangan manajer praktisi, mungkin karena teori ini logis secara intuitif dan mudah dimengerti. Abraham Maslow telah menyusun teori motivasi dalam hal ini disebut Teori Hierarki Kebutuhan.

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mampu mengidentifikasi dan merumuskan beberapa masalah antara lain :

- a. Apakah Kebutuhan Fisiologis Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri?
- b. Apakah Kebutuhan Keamanan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri?
- c. Apakah Kebutuhan Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri?
- d. Apakah Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri?
- e. Apakah Terdapat Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial Dan Penghargaan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri?

## 3. Tujuan khusus penelitian

- a. Mengetahui dan membuktikan apakah variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. Mengidentifikasi variabel manakah diantara kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, dan penghargaan yang memiliki

pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

- c. Mengidentifikasi apakah variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan mempunyai pengaruh sebab akibat terhadap variabel satu dengan variabel yang lainnya

## 4. Manfaat penelitian

- a. Bagi penulis  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan implementasi teori yang didapat pada bangku perkuliahan dan sebagai tambahan ilmu maupun masukan bagi peneliti.
- b. Bagi pihak kecamatan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ulasan bagi pemerintah kecamatan batuwarno untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kebutuhan fisiologi, keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan
- c. Bagi pihak lain  
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa atau peneliti lain jika ingin melakukan penelitian mengenai motivasi kebutuhan Maslow dan kinerja pegawai

## B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### 1. Tinjauan Pustaka

#### a. Kebutuhan Fisiologis

Sutrisno (2009:122-124) menguraikan hierarki kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian dan merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan karena dengan bekerja ia mendapat imbalan yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tadi

- b. Pengertian Kebutuhan Keamanan  
kebutuhan fisik telah terpuaskan, kebutuhan yang kemudian muncul, kebutuhan ini pada dasarnya adalah kebutuhan untuk bebas dari ketakutan secara fisik maupun perampasan kebutuhan psikologis dasar. Dengan kata lain ini adalah kebutuhan untuk



penjagaan diri penjelasan dari kebutuhan safety atau keamanan.

- c. **Pengertian Kebutuhan Sosial**  
Setelah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman sudah terpenuhi, maka munculah kebutuhan rasa cinta, kasih sayang maupun rasa memiliki dan dimiliki. Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta (wikipedia)
- d. **Pengertian Kebutuhan Penghargaan**  
Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan yang menempati posisi keempat dari hierarki Maslow. Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain
- e. **Pengertian Kinerja**  
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

#### Penelusuran pustaka

- a. Penelitian ayu siti hartinah 2020  
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember berjudul "Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember".

- b. Atika Permata Sari, Andi Harpepen 2020 Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC. Bengkulu berdasarkan teori hierarki kebutuhan maslow. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan Maslow. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan kontrak dan karyawan tetap berdasarkan teori hierarki maslow telah terpenuhi, baik itu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) yang berjudul "Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow".
- c. Penelitian Cintya Yonanda Heru Susilo Arik Prasetya Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2016) hasil penelitian menunjukkan Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan penelitian berjudul "Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan

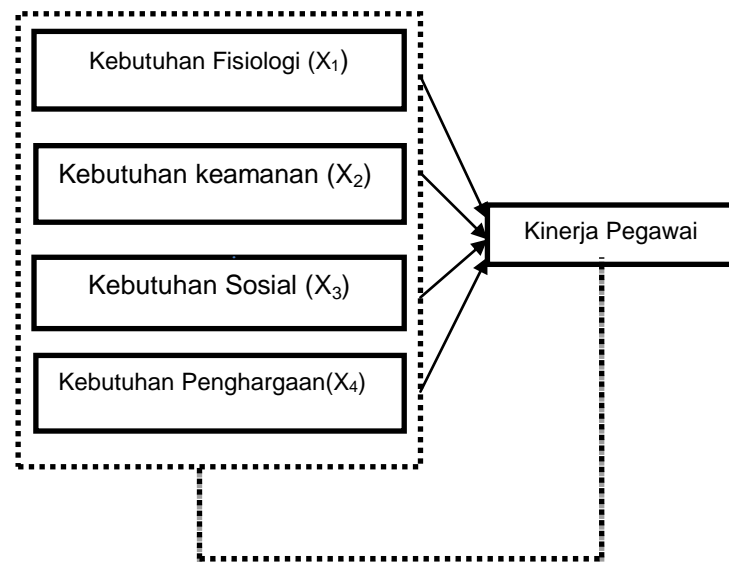


- PT. Asuransi Jiwasraya (Persero Malang Regional Office) “
- d. Nur Rahmi, Se, MM Azwar, S.Kom, M.Kom Universitas Ichsan Gorontalo (2019) yang berjudul “Hierarki Kebutuhan Maslow Dan Pengaruhnya Terhadap Pengambilan Keputusan Melakukan Migrasi Tenaga Kerja (Studi Kasus Warga Perantauan Di Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo)” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui teori motivasi berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan melakukan migrasi tenaga kerja warga Sulawesi Selatan wilayah Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo
  - e. Menurut Hasibuan (2017: 108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar
  - f. Menurut Sugiyono, 2018:213 Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis
  - g. Menurut Sugiyono (2017: 199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya
  - h. (Sugiyono, 2011;212) Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data
  - i. Sugiyono, 2018:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

- j. Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

## 2. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)  
 Variabel Independen : Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>), Kebutuhan Keamanan (X<sub>2</sub>), Kebutuhan Sosial (X<sub>3</sub>), Kebutuhan Penghargaan (X<sub>4</sub>)

## 3. Hipotesis

- a. Kebutuhan fisiologis  
Terdapat pengaruh positif variabel kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai di kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri
- b. Kebutuhan keamanan  
Terdapat pengaruh positif variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai di kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri
- c. Kebutuhan sosial  
Terdapat pengaruh positif variabel kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai di kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri
- d. Kebutuhan penghargaan

Terdapat pengaruh positif variabel kebutuhan penghargaan terhadap kinerja pegawai di kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri

- e. Variabel kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri

### C. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dalam hasil penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang relevan, akurat dan reliable. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk menilai jawaban responden peneliti menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial

#### 2. Populasi dan sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kecamatan Batuwarno kabupaten yang berjumlah 30 orang. Sedang metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak (random sampling) Simple. Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dengan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri

### D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data penelitian dan dinilai lolos uji asumsi klasik, dengan ini dilakukan penjabaran untuk setiap hipotesis yang disusun pada bab sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Variabel Fisiologis

Dalam pengujian pertama yang menyatakan variabel kebutuhan

fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri, dilakukan uji t

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri. Hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,504 dalam hal ini apabila persepsi tentang kebutuhan fisiologis dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,504 ( $1 \times 0,504$ ), dengan anggapan faktor lain konstan.

#### 2. Variabel Keamanan

Dalam pengujian kedua yang menyatakan variabel kebutuhan keamanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri, dilakukan uji t

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan keamanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri. Hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,242 dalam hal ini apabila persepsi tentang kebutuhan keamanan dinaikkan senilai 1, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai senilai 0,242 ( $1 \times 0,242$ ), dengan anggapan faktor lain konstan

#### 3. Variabel Sosial

Dalam pengujian ketiga yang menyatakan variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor batuwarno kabupaten wonogiri, dilakukan uji t

Didasarkan pada analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri. Hal ini disimpulkan dari koefisien regresi yang bertanda negatif yaitu 0,467 dalam hal ini apabila persepsi tentang kebutuhan sosial dinaikkan nilai 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai senilai 0,467 ( $1 \times 0,467$ ), dengan pendapat faktor lain konstan

#### 4. Variabel Penghargaan

Dalam pengujian pertama yang menyatakan variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor batuwarno kabupaten wonogiri, dilakukan uji t.

Didasarkan pada analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri. hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,786 dalam hal ini apabila persepsi tentang kebutuhan penghargaan dinaikkan nilai 1 satuan, dengan begitu bisa membuat peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,786 ( $1 \times 0,786$ ), dengan pendapat bahwa ada faktor lain yang konstan.

5. Selanjutnya setelah melakukan uji F (tabel) menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan dinyatakan  $H_0$  di tolak dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,611 > 3,340$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$  dengan ini dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja yang ada di kantor kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri.
6. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (adjusted R square) yang memiliki nilai positif senilai 0,543 yang menunjukkan kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri dengan faktor kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan sebesar 54,3% dengan sisanya sebesar 45,7% menggambarkan adanya variabel independen lain di luar ini. Dapat disimpulkan sebesar 45,7% variabel independen dari luar variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang masih bisa diteliti dengan menambahkan variabel lain contohnya: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

### E. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. KESIMPULAN

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri diterima pada signifikan 1%
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri diterima pada signifikan 1%
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri diterima pada signifikan 1%
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan penghargaan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri diterima pada signifikan 1%
- e. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan dinyatakan  $H_0$  di tolak dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,611 > 3,340$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.
- f. Kinerja Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri dengan faktor kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan sebesar 54,3% dengan sisanya sebesar 45,7% hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen lain di luar penelitian ini.

#### 2. SARAN

Dari beberapa kesimpulan tersebut saran dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri.

- a. Kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri, maka hendaknya kebutuhan fisiologis harus di pertahankan dan ditingkatkan. Contohnya menyediakan makanan dan minuman di tempat kerja (kantin

- /tempat makan), mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- b. Dalam hal ini Kebutuhan keamanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri, maka hendaknya kebutuhan keamanan harus di pertahankan dan ditingkatkan Contohnya menyediakan CCTV demi keamanan tempat kerja, melindungi pegawai dari ancaman di tempat kerja, memberikan jaminan pensiun agar pegawai merasa aman
  - c. Variabel yang ketiga kebutuhan sosial juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri maka hendaknya kebutuhan fisiologis harus di pertahankan dan ditingkatkan contoh mengadakan diskusi bersama antar pegawai dan mengadakan kegiatan sosial untuk menciptakan rasa kekeluargaan antar pegawai
  - d. Kebutuhan penghargaan sudah sangat dan perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi maka akan membuat semangat bekerja semakin meningkat contoh memeberikan pujian kepada pegawai yang sudah maksimal mengerjakan pekerjaan, mempromosikan karyawan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi dan memberikan reward untuk pegawai yang maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

#### F. DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana (diakses 25 Maret 2021 jam 21.00)
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT.Rajagrafindo Persada(diakses 25 Maret 2021 jam 21.35)
- Malayu S.P Hasibuan.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara(diakses 25 Maret 2021 jam 21.45)
- Hamali , A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Center For Academia Publishing Service(diakses 27 Maret 2021 jam 16.00)
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori,Konsep Dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing(diakses 27 Maret 2021 jam 17.00)
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya(diakses 27 Maret 2021 jam 17.30)
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya(diakses 28 Maret 2021 jam 14.00)
- Prof. Dr. Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta(diakses 28 Maret 2021 jam 16.00)
- Ghozali,Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro(diakses 29 Maret 2021 jam 12.00)
- Abdul,Mudid. (2012). Analisis Statistik. Sidoarjo : Zifatama (diakses 29 Maret 2021 jam 12.45)
- Ayu Siti Hartinah (2020). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.pdf (diakses 20 maret 2021 jam 19.45)
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Hierarki\\_kebutuhan\\_Maslow](https://id.wikipedia.org/wiki/Hierarki_kebutuhan_Maslow) (diakses 20 maret 2021 jam 19.00)
- <http://theorymethod.blogspot.com/2015/12/jenis-dan-sumber-data.html> (diakses 22 maret 2021 jam 22.00)
- <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-sekunder/> (diakses 22 maret 2021 jam 22.15)
- <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html> (diakses 22 maret 2021 jam 21.45)
- sumber data kecamatan batuwarno kabupaten wonogiri.pdf (10 Juni 2021 jam 10.00)