

**EMPLOYEE WORK PERFORMANCE IN THE MEDAN CITY  
TRANSPORTATION DEPARTMENT BASED ON REWARD NEEDS AND  
SOCIAL NEEDS**

**PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN  
BERDASARKAN KEBUTUHAN PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN  
SOSIAL**

**Muhammad Wahyu Hidayat<sup>1\*</sup>, Abd. Rasyid Syamsuri<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia<sup>1,2</sup>  
[muhammadwahyuhidayat046@gmail.com](mailto:muhammadwahyuhidayat046@gmail.com)<sup>1</sup>, [abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id](mailto:abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of esteem needs and social needs on employee work performance in the Medan City Transportation Department. The population of this study was 301 employees of the Medan City Transportation Department. The sample in this study was 172 employees of the Medan City Transportation Department. The analytical methods used are Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination. The research results partially prove that the need for appreciation has a positive and significant effect on employee work performance at the Medan City Transportation Service. Social needs have a positive and significant influence on the Medan City Transportation Department. Simultaneously, the research results show that the need for esteem and social needs have a positive and significant effect on the Medan City Transportation Department. The R square (R<sup>2</sup>) value shows that the coefficient of determination is 0.534, meaning that the percentage of Reward Needs (X<sub>1</sub>) and Social Needs (X<sub>2</sub>) on Job Performance is 53.4% while the rest is influenced by other variables that were not studied.*

**Keywords:** Reward Needs, Social Needs, Work Achievement

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Populasi penelitian ini adalah 301 pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 172 pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji asumsi Klasik, analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Medan. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Medan. Nilai R square (R<sup>2</sup>) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.534, artinya persentase Kebutuhan Penghargaan (X<sub>1</sub>) dan Kebutuhan Sosial (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja sebesar 53,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

**Kata Kunci:** Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Prestasi Kerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan

perusahaan dan cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Untuk itu, diperlukan pegawai yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dari perusahaan, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi

perusahaan. Diantara berbagai macam bentuk variabel yang mempengaruhi perkembangan perusahaan yaitu sumber daya manusia, salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan memaksimalkan kebutuhan penghargaan sumber daya manusia tersebut.

Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Adapun jenis penghargaan yang diberikan perusahaan yaitu tunjangan kerja, bonus, insentif, promosi jabatan, kenaikan gaji, fasilitas kantor, asuransi, piagam dan lainnya.

Berikut pengambilan data pra survei dengan memberikan pernyataan seperti kuesioner awal pendahuluan yang berisi 12 pernyataan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan dengan memberikan pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Pra Survei Kebutuhan Penghargaan**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total Responden
1.	Gaji yang saya terima di Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai dengan golongan/pangkat	8 26.7%	3 10%	14 46.6%	5 16.7%	0	30
2.	Insentif yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang saya lakukan.	4 13.3%	4 13.3%	13 43.4%	9 30%	0	30
3.	Pujian yang diberikan pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan dapat menambah semangat kerja kepada saya	6 20%	6 20%	6 20%	12 40%	0	30

Sumber: Hasil Kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa Kebutuhan Penghargaan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan kurang baik. Hasil temuan observasi peneliti juga memperoleh informasi bahwa para karyawan kurang puas dengan penghargaan yang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Medan. Fenomena mengenai kebutuhan penghargaan yaitu Pemberian Penghargaan belum sepenuhnya bagi pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, masih kecilnya pemberian penghargaan yang berupa pemberian bonus-bonus selain gaji pokok. Sistem penghargaan tersebut masih belum sesuai dengan yang diinginkan semua pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Pimpinan hanya memberikan bonus kepada pegawai yang sudah bekerja lama tanpa memperhatikan pegawai baru yang juga memiliki kinerja yang baik.

Menurut Maslow (2012), selain kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) atau sering disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk

hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial antar pegawai sangat penting sebagai modal kerjasama tim yang solid. Selain Penghargaan tersebut, Dinas Perhubungan Kota Medan mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar pegawai sebagai kebutuhan sosial. Para pegawai juga rutin melakukan *outbound* untuk membuat hubungan emosional semakin baik.

**Tabel 2. Hasil Pra Survei Kebutuhan Sosial**

No	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS	Total Responden
1.	Saya yakin hubungan antar pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan cukup baik	12 12 40%	5 16.7%	4 13.3%	9 30%	0	30
2.	Saya merasa senang karena pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	9 30%	8 26.7%	5 16.6%	8 26.7%	0	30
3.	Saya senang apabila tugas-tugas yang saya kerjakan di Dinas Perhubungan Kota Medan ini mendapat pengakuan dari pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan	15 50%	9 30%	4 13.3%	2 6.7%	0	30

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2023.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa Kebutuhan Sosial yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan kurang baik. Hasil temuan observasi peneliti juga memperoleh informasi bahwa para pegawai kurang puas dengan Kebutuhan Sosial di Dinas Perhubungan Kota Medan. Fenomena permasalahan mengenai kebutuhan sosial adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan kurang berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi formal diantara sesama pegawai dalam waktu istirahat.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja merupakan sesuatu

kegiatan yang sangat penting bagi setiap organisasi, prestasi kerja juga sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap organisasi. Menurut Cahyono (2015) Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Sebagai sarana mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara, maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang telah memperlihatkan prestasi kerja yang luar biasa dapat diberikan penghargaan. Prestasi Kerja pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**Tabel 3. Hasil Pra Survei Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS	Total Responden
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan ketelitian yang baik	12 40%	10 33.3%	5 16.6%	3 10%	0	30
2.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan dengan rapi	3 10%	4 13.3%	18 60%	5 16.7%	0	30
3.	Saya berusaha melakukan pekerjaan hingga mencapai target yang telah ditentukan Dinas Perhubungan Kota Medan	9 30%	3 10%	4 13.3%	14 46.7%	0	30
4.	Saya selalu bersikap baik dan melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya	10 33.3%	10 33.3%	5 16.7%	5 16.7%	0	30
5.	Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Medan	9 30%	3 10%	7 23.3%	11 36.7%	0	30
6.	Saya memiliki keandalan yang baik setiap melakukan pekerjaan di Dinas	15 50%	15 50%	4 13.3%	2 6.7%	0	30

No.	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS	Total Responden
	Perhubungan Kota Medan						

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2023.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa prestasi kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan kurang baik. Fenomena permasalahan mengenai prestasi kerja pada pegawai yaitu menurunnya Prestasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, disebabkan oleh kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial pegawai yang masih kurang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan, hal ini berdampak pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja.

### Penghargaan

Menurut Wirawan dan Afani (2018) Penghargaan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi pegawai untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-finansial. Pendapat Fahmi (2016), penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial. Siagian (2015) menyatakan penghargaan adalah usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi finansial dan non finansial. Adapun indicator penghargaan yaitu: 1) Gaji sesuai dengan keahlian, 2) Intensif, 3) Pujian dapat menambah semangat kerja, (Kadarisman, 2018).

### Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat tidak dapat dipisahkan dengan manusia, karena hanya manusia saja yang dapat hidup bermasyarakat yaitu hidup bersama-sama dengan manusia lain dan saling memandang sebagai penanggung jawab hak dan kewajiban. Sebaliknya manusia juga tidak dapat dipisahkan dari masyarakat sebab seorang manusia tidak akan dapat melakukan segala aktivitasnya dengan sendiri tanpa adanya masyarakat. (Mangkunegara. 2015). Adapun indikator kebutuhan social menurut Mangkunegara (2015) yaitu: 1) Hubungan harmonis antar pegawai, 2) Dukungan antar pegawai, 3) Hubungan harmonis pegawai dengan atasan.

### Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja ang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator prestasi kerja menurut Supardi (2012) yaitu: 1) Ketelitian, 2) Kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, 3) Keluaran atau output

dan target kerja dalam kuantitas kerja, 4) Penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama pegawai, 5) Penilaian prestasi kerja, 6) Keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Populasi penelitian ini adalah 301 pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 172 pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji asumsi Klasik, analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Dalam penelitian ini sampel uji validitasnya sebanyak 30 pegawai. Hasil uji validitas melalui program software SPSS dengan menggunakan rumus Perason (Korelasi product moment) yang diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kebutuhan Penghargaan (X <sub>1</sub> )	Gaji sesuai dengan kahlilan	0.924	0.5	Valid
	Intensif sesuai dengan kinerja	0.909	0.5	Valid
	Pujian dapat menambah semangat kerja	0.892	0.5	Valid
Kebutuhan Sosial (X <sub>2</sub> )	Hubungan harmonis antar pegawai	0.897	0.5	Valid
	Dukungan antar pegawai	0.909	0.5	Valid

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Prestasi (Y)	Hubungan harmonis pegawai dengan atasan	0.916	0.5	Valid
	Ketelitian.	0.858	0.5	Valid
	Kerapian	0.790	0.5	Valid
	Kerjadalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan.			
	Keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.	0.624	0.5	Valid
	Penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama pegawai	0.733	0.5	Valid
	Penilaian prestasi kerja	0.810	0.5	Valid
Keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas.	0.621	0.5	Valid	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dari kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan prestasi kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, untuk menghasilkan data yang sama. Pengukuran nilai yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dimuat pada Tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kebutuhan Penghargaan	0.894	0.7	Reliabel

(X1)			
Kebutuhan Sosial (X2)	0.897	0.7	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.833	0.7	Reliabel

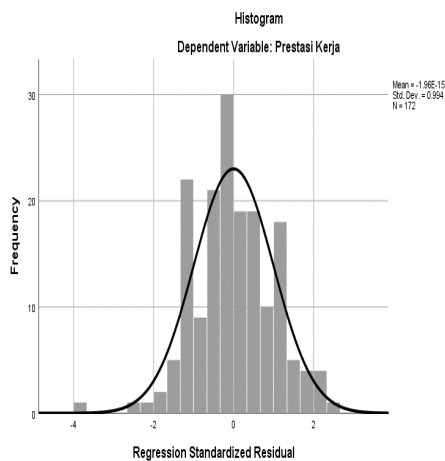
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil penelitian yang dimuat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai variabel pengukuran telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan *probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dimuat pada Gambar 1:



**Gambar 1. Grafik Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pada grafik

histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas. Hasil uji normalitas selanjutnya akan diuji dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* seperti pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35587387
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.055
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,082. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji asumsi

multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	6.586	1.467				
Kebutuhan Penghargaan	.316	.101	.170	.937	1.067	
Kebutuhan Sosial	1.158	.094	.669	.937	1.067	

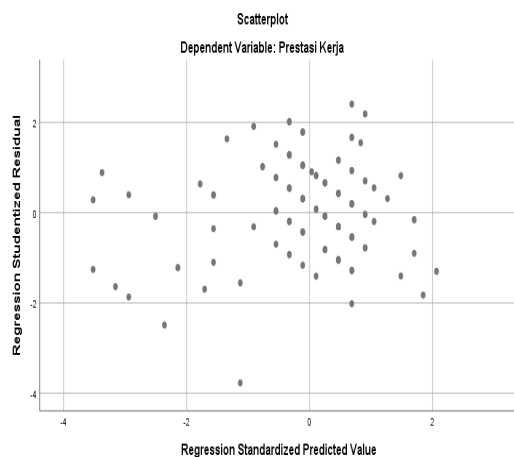
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari kebutuhan penghargaan ( $X_1$ ) dan kebutuhan sosial ( $X_2$ ) sebesar  $(0,937 > 0,10)$  dan  $(1,067 < 10)$ . Semua nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2:



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga

model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Regresi linear berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	6.586	1.467				
Kebutuhan Penghargaan	.316	.101	.170	.937	1.067	
Kebutuhan Sosial	1.158	.094	.669	.937	1.067	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,841, b1 sebesar 0,324, b2 sebesar 0,501 dan b3 sebesar 0,474, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 6,586 + 0,316 X_1 + 1,158 X_2 + e$ , Dari persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa:

1. Konstanta (a) = 6,586, artinya jika kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial bernilai 0 maka prestasi kerja pegawai adalah sebesar 6,586.
2. Koefisien regresi kebutuhan penghargaan = 0,316, artinya jika kebutuhan penghargaan meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,316.
3. Koefisien regresi kebutuhan sosial = 1,158, artinya jika kebutuhan sosial meningkat sebesar 1 satuan maka variabel prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,501.

**Uji parsial (Uji t)**

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t dapat dimuat pada Tabel 9:

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	6.586	1.467		4.490	.000
Kebutuhan Penghargaan	.316	.101	.170	3.130	.002
Kebutuhan Sosial	1.158	.094	.669	12.341	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Nilai t tabel pada penelitian ini adalah  $df = n - k - 1 = 172 - 2 - 1 = 169$  dengan taraf signifikan 5% (0,05) yaitu 1,9741. Untuk mengetahui hasil penelitian secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel (3,130 > 1,9741) dan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai maka Ha1 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel (12,341 > 1,9741) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai maka Ha2 diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F pada Tabel 10:

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.379	2	180.189	96.868	.000 <sup>b</sup>

Residual	314.365	169	1.860
Total	674.744	171	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 10 membuktikan bahwa nilai f hitung adalah 96.868 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 96.868 > F tabel 3,05 hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 11:

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ((R<sup>2</sup>))**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.529	1.364

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,534. Hal ini berarti 53,4% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Fahmi (2016) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi



pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial

Menurut Mangkunegara (2015) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini sama dengan penelitian Wulansari (2021) yang menyatakan kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, jika penghargaan yang diberikan instansi kepada pegawai sesuai dengan ekspektasi dan kemauan pegawai serta dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Sebaliknya manusia juga tidak dapat dipisahkan dari masyarakat sebab seorang manusia tidak akan dapat melakukan segala aktivitasnya dengan sendiri tanpa adanya masyarakat. (Mangkunegara. 2015)

Menurut Mangkunegara (2015) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan

yang diberikan kepada pegawai akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini sama dengan penelitian Leni (2022) yang menjelaskan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini, jika kebutuhan sosial mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Fahmi (2016) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Sebaliknya manusia juga tidak dapat dipisahkan dari masyarakat sebab seorang manusia tidak akan dapat melakukan segala aktivitasnya dengan sendiri tanpa adanya masyarakat. (Mangkunegara. 2015).

Menurut Mangkunegara (2015) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Jawaban responden yang paling dominan dalam

variable kebutuhan penghargaan adalah jawaban setuju.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Herizal (2020) dan Matondang (2018) yang menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini jika kebutuhan penghargaan dan kebutuhan social mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan mendukung pegawai dalam mendapatkan prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kebutuhan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

### **Saran**

1. Dinas Perhubungan Kota Medan harus memperhatikan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial. Dengan cara memberikan bonus kepada pegawai dan memberikan penghargaan yang pada pegawai yang berprestasi.
2. Dinas Perhubungan Kota Medan harus mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan kebutuhan penghargaan dan

kebutuhan social diharapkan agar menambahkan faktor pelatihan, pengalaman kerja, motivasi dan lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Cahyono, B. (2015). Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kendiri.
- Fahmi, I. (2016). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. badan Penerbit UNDIP: Semarang
- Hasibuan, M. (2016). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Gunung Agung
- Herizal, M. N. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. *Jurnal Real Riset*, 2(1).
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Leni, S. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 128-134.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

- Maslow. A, H., (2012). *Teori Hierarki Motivasi*. Jakarta: Hasibuan
- Matondang, Y. A. (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PDAM Tirtalihou Kab. Simalungun (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Siagian, S, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Supardi (2012). *Perencanaan SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.
- Wulansari, P. (2017). Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *KINDAI*, 13(3).