

SKRIPSI

**PENGARUH KEBUTUHAN FISILOGIS DAN KEBUTUHAN
KEAMANAN SERTA KEBUTUHAN HARGA DIRI TERHADAP
MOTIVASI KERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS WIDYA GAMA
MAHAKAM SAMARINDA**



Oleh:

AHMAD ZIDAN ZIDNAFAN

NPM. 2261201017

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen**


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

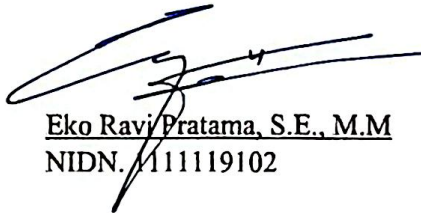
Judul : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
Nama : Ahmad Zidan Zidnafan
NPM : 2261201017
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyetujui,


Dosen Pembimbing I,

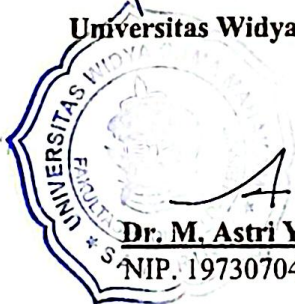
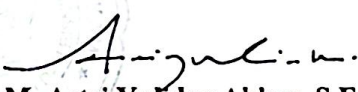

Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M
NIDN. 1114047902

Dosen Pembimbing II,


Eko Ravi Pratama, S.E., M.M
NIDN. 111119102

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi tanggal : 15 April 2026

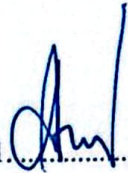
HALAMAN PENGUJI

Skripsi ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada:

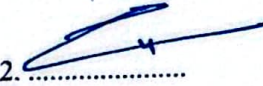
Hari : Rabu
Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

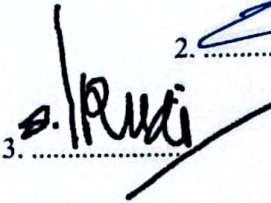
1. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.

1. 

2. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.

2. 

3. Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si.

3. 

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Ahmad Zidan Zidnafan

NPM : 2261201017

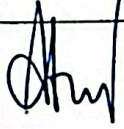
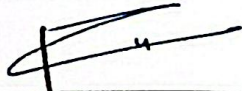
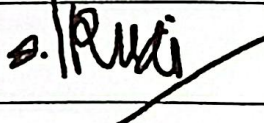
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui:

| No. | Nama Dosen Penguji | Bagian yang Direvisi | Tanda Tangan |
|-----|---------------------------------|----------------------|---|
| 1 | Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M. | Perbaiki sistematika |  |
| 2 | Eko Ravi Pratama, S.E., M.M. | - |  |
| 3 | Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si. | - |  |

BERITA ACARA UJIAN



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/II/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

| No. | Nama Penguji | Tanda Tangan | Keterangan |
|-----|------------------------------|--------------|------------|
| 1. | Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM | | Ketua |
| 2. | Eko Ravi Pratama, SE.,MM. | | Anggota |
| 3. | Dr. Sugeng Chalruddin, M.Si. | | Anggota |

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : AHMAD ZIDAN ZIDNAFAN
NPM : 22.61201.017
Judul Skripsi : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Dan Kebutuhan Keamanan Serta Kebutuhan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Dosen Pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **82,21 / A**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

RIWAYAT HIDUP



Ahmad Zidan Zidnafa; nama panggilan Zidan. Lahir di Samarinda, pada tanggal 11 September 2003, putra dari Bapak Choiril Imron dan Ibu Linda Hana. Menempuh pendidikan dasar tahun 2011 - 2016 pada SD Negeri 002 Samarinda, melanjutkan ke MTS Normal Islam Samarinda tahun 2016 - 2019, dan melanjutkan pendidikan di SMKN 18 Samarinda tahun 2019 – 2022. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen pada tahun 2022. Melaksanakan KKN di Kelurahan Temindung Permai tahun 2025, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Dr. Mardiono, S.E., M.Si. Selama KKN, penulis belajar memahami dinamika sosial kemasyarakatan serta pentingnya komunikasi dan kerja sama tim. Saat ini menyelesaikan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

(Kata-kata Motivasi/Moto) "Lakukan yang terbaik, serahkan sisanya kepada Allah."

Salam Hormat,

Ahmad Zidan Zidnafa

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Choiril Imron dan Ibunda Linda Hana, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 2) Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 3) Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 4) Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., M.M dan Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
- 5) Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
- 6) Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
- 7) (dll pihak yang berkontribusi dalam penyusunan skripsi)

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 20 April 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zidnafan', written in a cursive style.

Ahmad Zidan Zidnafan

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGUJI | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI | iv |
| BERITA ACARA UJIAN | v |
| RIWAYAT HIDUP | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3. Batasan Masalah | 10 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.5. Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.6. Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 14 |
| 2.2. Dasar Teori | 16 |
| 2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 17 |
| 2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 17 |
| 2.2.3. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow | 20 |
| 2.2.4. Motivasi Kerja | 20 |
| 2.2.5. Kebutuhan Fisiologis | 21 |
| 2.2.6. Kebutuhan Keamanan | 21 |
| 2.2.7. Kebutuhan Harga Diri | 21 |
| 2.3. Kerangka Pikir | 22 |
| 2.4. Model Konseptual | 23 |
| 2.5. Hipotesis | 23 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | 25 |
| 3.1. Jenis dan Metode Penelitian | 25 |
| 3.2. Waktu dan Tempat Penelitian | 25 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 25 |
| 3.3.1. Motivasi Kerja | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3.2. Kebutuhan Fisiologis | 26 |
| 3.3.3. Kebutuhan Keamanan | 26 |
| 3.3.4. Kebutuhan Harga Diri | 26 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 27 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 27 |
| 3.5.1. Wawancara | 27 |
| 3.5.2. Kuesioner | 28 |
| 3.6. Metode Analisis | 28 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 28 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas | 29 |
| 3.6.3. Uji Asumsi Klasik | 29 |
| 3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda | 32 |
| 3.6.5. Uji Hipotesis | 32 |
| 3.6.6. Uji Koefisien Korelasi | 33 |
| 3.6.7. Uji Koefisien Determinasi | 34 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 35 |
| 4.2 Deskripsi Data | 35 |
| 4.2.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner | 35 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden | 36 |
| 4.3 Analisis Data | 38 |
| 4.3.1 Rekapitulasi Kuesioner | 38 |
| 4.3.2 Pengujian Kualitas Data | 41 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 52 |
| 4.4.1 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen | 52 |
| 4.4.2 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Motivasi Kerja Dosen | 53 |
| 4.4.3 Pengaruh Kebutuhan Keamanan terhadap Motivasi Kerja Dosen | 54 |
| 4.4.4 Pengaruh Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen | 56 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 57 |
| 5.1 Kesimpulan | 57 |
| 5.2 Saran | 58 |
| DAFTAR PUSTAKA | 59 |
| LAMPIRAN | 62 |

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|--|------------|
| 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner | 36 |
| 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 36 |
| 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 36 |
| 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian | 37 |
| 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Fakultas | 37 |
| 4.6. Rekapitulasi Hasil Kebutuhan Harga Diri (X3) | 40 |
| 4.7. Hasil Uji Validitas | 41 |
| 4.8. Hasil Uji Reliabilitas | 42 |
| 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 44 |
| 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas | 45 |
| 4.11. Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Fisiologis dengan Motivasi Kerja | 46 |
| 4.12. Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Keamanan dengan Motivasi Kerja | 47 |
| 4.13. Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Harga Diri dengan Motivasi Kerja | 47 |
| 4.14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 48 |
| 4.15. Hasil Uji F | 49 |
| 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikir | 22 |
| Gambar 2.2. Model Konseptual | 23 |
| Gambar 4.1. Gedung Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda | 35 |
| Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Hal |
|--|------------|
| Lampiran 1. Surat Izin Penelitian | 63 |
| Lampiran 2. Instrumen Wawancara Studi Pendahuluan | 64 |
| Lampiran 3. Kuesioner Studi Pendahuluan | 69 |
| Lampiran 4. Data Populasi Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda | 76 |
| Lampiran 5. Kuesioner Penelitian | 78 |
| Lampiran 6. Hasil Rekapitulasi Kuesioner | 86 |
| Lampiran 7. Rekapitulasi Hasil Motivasi Kerja (Y) | 90 |
| Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Kebutuhan Fisiologis (X1) | 92 |
| Lampiran 9. Rekapitulasi Hasil Kebutuhan Keamanan (X2) | 95 |
| Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi | 96 |
| Lampiran 11. Hasil Olahan Output SPSS | 97 |
| Lampiran 12. Bukti Dokumentasi | 102 |

ABSTRAK

Ahmad Zidan Zidnafan; Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dibimbing oleh Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M. dan Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan pemenuhan kebutuhan dasar dosen dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai teori hierarki kebutuhan Maslow. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis (X_1) dan kebutuhan keamanan (X_2) serta kebutuhan harga diri (X_3) terhadap motivasi kerja dosen (Y), baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian adalah kuantitatif kausalitas. Populasi sebanyak 124 dosen dengan sampel 40 responden menggunakan teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($F = 20,376$; Sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 59,8% ($\text{Adjusted } R^2 = 0,598$). (2) Kebutuhan fisiologis berpengaruh negatif dan tidak signifikan ($\beta_2 = -0,003$; Sig. = 0,983). (3) Secara parsial, kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan signifikan ($\beta_1 = 1,847$; Sig. = 0,000) dan menjadi faktor paling dominan. (4) Kebutuhan harga diri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ($\beta_3 = 0,091$; Sig. = 0,817).

Kata Kunci: kebutuhan fisiologis; kebutuhan keamanan; kebutuhan harga diri; motivasi kerja dosen; hierarki maslow

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada praktik manajemen sumber daya manusia, organisasi saat ini dihadapkan pada tantangan untuk mengelola dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia agar tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan dasar dosen menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM, karena tingkat motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan penghargaan terhadap individu dapat dipenuhi secara adil dan berkelanjutan. Apabila organisasi gagal memperhatikan pemenuhan kebutuhan tersebut, maka potensi penurunan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja sumber daya manusia menjadi sulit dihindari.

Motivasi kerja dosen merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal, tanggung jawab tinggi, serta komitmen kuat terhadap institusi. Berdasarkan wawancara dengan Plt. Kasubag Dosen pada 12 Januari 2026, dalam aspek tanggung jawab, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda telah memiliki SOP yang mengatur pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. SOP tersebut tertuang dalam kode etik dosen yang memuat hak, kewajiban, dan sanksi pelanggaran. Pelaksanaan tugas dosen juga merujuk pada peraturan kementerian terkait tata kelola pendidikan tinggi.

Dalam praktiknya, tanggung jawab dosen dipantau melalui mekanisme laporan Beban Kinerja Dosen (BKD) yang wajib disampaikan setiap semester. Laporan ini menjadi indikator administratif bahwa dosen telah melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan. Hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa persepsi dosen terkait pelaksanaan tanggung jawab tridarma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian) menunjukkan kecenderungan yang sangat positif.

Sebanyak enam dosen menyatakan sangat setuju bahwa mereka telah menjalankan tanggung jawab tridarma dengan optimal. Sebanyak satu dosen menyatakan setuju dan satu dosen menyatakan tidak setuju.

Selain itu, hasil kuesioner studi pendahuluan lainnya menunjukkan bahwa persepsi dosen terkait pelaksanaan Beban Kerja Dosen (BKD) menunjukkan kecenderungan yang sangat positif. Dari delapan dosen, sebanyak lima dosen menyatakan sangat setuju dan dua dosen menyatakan setuju bahwa secara umum pelaksanaan BKD berjalan dengan baik. Sebanyak satu dosen menyatakan sangat tidak setuju, sementara tidak terdapat dosen yang menyatakan tidak setuju maupun netral.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dosen, yaitu sebanyak tujuh dari delapan responden, merasa pelaksanaan BKD telah berjalan dengan baik. Namun, masih terdapat satu dosen yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan Beban Kerja Dosen di lingkungan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dinilai positif oleh kebanyakan dosen, meskipun masih ada satu dosen yang memiliki persepsi sebaliknya.

Aspek kedua, yaitu prestasi kerja, diakui melalui penghargaan non-materi seperti publikasi di media sosial universitas, ucapan selamat atas kelulusan doctoral, dan pengakuan kenaikan jabatan fungsional dari asisten ahli hingga profesor. Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa persepsi dosen terkait kesesuaian hasil kerja dengan target yang diharapkan menunjukkan kecenderungan yang positif. Sebanyak lima dosen menyatakan setuju dan satu dosen menyatakan sangat setuju bahwa hasil kerja mereka sebagai dosen selama ini telah sesuai dengan target yang diharapkan. Sebanyak satu dosen menyatakan sangat tidak setuju dan satu dosen menyatakan netral, sementara tidak terdapat dosen yang menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dosen yang ditinjau dari kesesuaian hasil kerja dengan target yang diharapkan tergolong tinggi, meskipun belum seluruh dosen merasakan hal yang sama secara optimal.

Aspek ketiga, yaitu peluang untuk maju, menunjukkan bahwa universitas telah menyediakan jalur pengembangan karir yang sistematis, mulai dari tenaga pengajar hingga profesor. Proses ini dilengkapi persyaratan masa kerja, tridarma, serta kewajiban mengikuti pendidikan lanjut, sertifikasi, dan pelatihan. Pihak universitas aktif memberikan informasi, pendampingan, dan fasilitasi pelatihan untuk membantu dosen memenuhi persyaratan kenaikan jabatan. Meski demikian, proses pengembangan karir memerlukan waktu panjang dan bergantung pada kesiapan serta komitmen individu dosen.

Dalam persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir (kenaikan jabatan fungsional) pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda menunjukkan kecenderungan yang positif. Sebanyak satu dosen menyatakan sangat setuju dan lima dosen menyatakan setuju bahwa sistem pengembangan karir berjalan dengan baik dan adil bagi semua dosen. Sebanyak satu dosen menyatakan sangat tidak setuju dan satu dosen menyatakan netral. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pengembangan karir pada lingkungan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dinilai positif oleh sebagian besar dosen.

Aspek keempat, yaitu pengakuan atas kinerja, dilakukan melalui mekanisme administratif terintegrasi, khususnya laporan BKD setiap semester. Laporan tersebut memuat aktivitas dosen dalam pengajaran, penelitian, pengabdian, dan kegiatan penunjang lainnya. Data BKD digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan menjadi indikator utama dalam proses kenaikan jabatan akademik.

Berdasarkan hasil kuesioner studi pendahuluan, terdapat ketidakonsistenan atau perbedaan persepsi di antara dosen terkait apresiasi kinerja dari institusi, tiga dosen menyatakan tidak setuju, tiga menyatakan setuju, dan dua menyatakan sangat setuju dari total delapan dosen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa belum seluruh dosen merasakan adanya apresiasi kinerja yang layak dari institusi.

Aspek kelima, yaitu pekerjaan yang menantang, menunjukkan bahwa penempatan dosen dalam tugas pengajaran telah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan bidang keahlian masing-masing. Proses penentuan mata kuliah dilakukan oleh fakultas melalui ketua program studi dengan mempertimbangkan

kompetensi dan kebutuhan akademik. Pada tingkat universitas, rekrutmen dosen juga diawali dengan penyesuaian latar belakang keilmuan calon dosen terhadap kebutuhan fakultas.

Dalam persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa persepsi terkait tugas-tugas yang diemban memberikan tantangan intelektual menunjukkan kecenderungan yang beragam. Sebanyak tiga dosen menyatakan sangat setuju dan tiga dosen menyatakan setuju bahwa tugas-tugas yang mereka emban memberikan tantangan intelektual. Sementara itu, satu dosen menyatakan sangat tidak setuju dan satu dosen lagi menyatakan netral. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum dosen merasakan adanya tantangan intelektual dalam pekerjaan mereka.

Kesesuaian penempatan tersebut menuntut dosen untuk menguasai materi secara mendalam, aktif dalam penelitian, serta memenuhi target tridarma perguruan tinggi. Kondisi ini menjadikan pekerjaan dosen tidak hanya bersifat rutin, tetapi juga menantang secara intelektual dan profesional.

Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis, yang menjadi fondasi utama bagi individu untuk dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara, dalam aspek pengupahan, kebijakan pengupahan dosen telah disesuaikan dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku, jabatan fungsional, tingkat pendidikan, serta status keluarga dosen. Meskipun penerapan UMK terbaru masih dalam tahap telaah dan penyesuaian internal, kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan pengupahan dosen sudah baik karena sesuai dengan UMK Samarinda.

Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa satu dosen menyatakan sangat tidak setuju, satu tidak setuju, tiga netral, dua setuju, dan satu sangat setuju dari delapan dosen terkait penghasilan dosen saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam persepsi dosen, yang mengindikasikan bahwa kecukupan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan dasar masih menjadi permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Kedua, dalam aspek kebutuhan sandang, persepsi dosen terkait kemampuan dalam mengalokasikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sandang menunjukkan perbedaan, di mana, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa satu dosen menyatakan sangat tidak setuju, satu tidak setuju, tiga netral, dua setuju, dan satu sangat setuju dari delapan dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan sandang belum dirasakan secara merata serta masih terdapat keraguan dalam menilai kecukupan penghasilan yang dimiliki.

Ketiga, dalam aspek kebutuhan papan, universitas tidak memiliki kebijakan atau perbantuan penyediaan tunjangan tempat tinggal bagi dosen, sehingga pemenuhan kebutuhan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing dosen. Meskipun aspek pengupahan telah disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku, tingkat pemenuhan kebutuhan sandang dan papan dapat berbeda antar dosen sesuai dengan kondisi ekonomi masing-masing. Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa satu dosen menyatakan sangat tidak setuju, dua tidak setuju, empat netral, dan satu sangat setuju dari delapan dosen terkait biaya tempat tinggal tidak menjadi beban berat bagi dosen. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakpastian serta kecenderungan ketidakpuasan dalam pemenuhan kebutuhan tempat tinggal.

Keempat, dalam aspek kebutuhan kesehatan, universitas telah menyediakan fasilitas klinik kesehatan di lingkungan kampus serta kepesertaan BPJS Kesehatan bagi dosen. Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa tiga dosen menyatakan tidak setuju, dua netral, dua setuju, dan satu sangat setuju dari delapan dosen terkait jaminan/fasilitas kesehatan yang disediakan universitas. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kesehatan yang disediakan belum sepenuhnya dirasakan memadai oleh seluruh dosen serta menunjukkan adanya perbedaan persepsi di antara dosen.

Kelima, dalam aspek pendidikan, sebagian besar dosen telah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal S2 sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan rekapitulasi data dosen, terdapat 91 dari 124 dosen yang berkualifikasi S2 dan 33 dari 124 dosen yang berkualifikasi S3. Namun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa dua dosen menyatakan sangat

tidak setuju, satu setuju, dua netral, satu setuju, dan dua sangat setuju dari delapan dosen terkait kemampuan untuk membiayai kebutuhan pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dosen dalam memenuhi kebutuhan pendidikan belum merata serta menunjukkan adanya perbedaan kondisi ekonomi di antara dosen.

Berdasarkan data diatas, pemenuhan kebutuhan fisiologis dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda masih menunjukkan adanya kesenjangan yang dapat diketahui dalam berbagai aspek kebutuhan fisiologis tersebut.

Selain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan juga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja dosen. Berdasarkan lanjutan hasil wawancara, disampaikan bahwa dalam aspek kebutuhan keamanan fisik, universitas mempekerjakan satpam di area kampus, menyediakan CCTV, dan kampus telah dipagar keliling. Langkah-langkah ini dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dari luar institusi. Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa persepsi dosen terhadap keamanan lingkungan kerja menunjukkan kecenderungan positif. Sebanyak dua dosen menyatakan netral, tiga setuju dan tiga sangat setuju bahwa lingkungan kerja aman dari ancaman fisik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum lingkungan kerja dinilai aman oleh dosen.

Adapun terkait dengan kebutuhan keamanan non-fisik, universitas telah menyediakan mekanisme perlindungan bagi dosen yang mengalami ancaman seperti perlakuan tidak adil, tekanan psikologis, atau gangguan melalui media komunikasi. Narasumber menjelaskan bahwa dosen yang merasa mengalami ancaman non-fisik dapat melaporkan permasalahan tersebut ke Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) universitas. Selain itu, universitas juga memiliki unit sistem informasi yang dapat membantu menangani permasalahan teknis.

Permasalahan teknis yang dapat ditangani meliputi dugaan peretasan akun, penipuan digital, atau penyalahgunaan identitas dosen. Dalam kasus tertentu, apabila ditemukan adanya upaya penipuan yang mengatasnamakan dosen, pihak

universitas akan menyampaikan informasi peringatan kepada civitas akademika melalui media komunikasi internal.

Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa persepsi dosen terkait keamanan lingkungan kerja secara psikologis menunjukkan kecenderungan yang cukup positif. Sebanyak tiga dosen menyatakan setuju dan tiga dosen menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja aman secara psikologis. Namun, terdapat satu dosen yang menyatakan sangat tidak setuju dan satu dosen menyatakan netral, serta tidak terdapat dosen yang menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian dosen merasa lingkungan kerja telah aman secara psikologis, masih terdapat dosen yang belum merasakan hal tersebut secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keamanan psikologis di lingkungan kerja belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh dosen.

Selain itu, Berdasarkan hasil kuesioner studi pendahuluan, persepsi dosen terkait kejelasan dan kepastian mengenai status serta kelanjutan karir di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda menunjukkan variasi jawaban. Sebanyak empat dosen menyatakan setuju dan satu dosen menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki kejelasan dan kepastian karir. Namun, terdapat satu dosen yang menyatakan sangat tidak setuju, satu dosen menyatakan tidak setuju, serta satu dosen menyatakan netral.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian dosen merasa telah memiliki kejelasan dan kepastian karir, masih terdapat dosen yang belum merasakan hal tersebut secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kejelasan dan kepastian karir dosen belum sepenuhnya dirasakan secara merata.

Tahap keempat dalam teori hierarki kebutuhan Maslow adalah kebutuhan harga diri. Dosen yang merasa dihargai cenderung memiliki kepercayaan diri dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan lanjutan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa bentuk penghargaan finansial yang secara institusional diberikan kepada dosen terutama diberikan kepada dosen yang telah memasuki masa purna tugas. Penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk nominal uang sebagai apresiasi

atas pengabdian dosen selama masa aktifnya, dengan besaran yang ditentukan berdasarkan masa pengabdian dan kebijakan pimpinan universitas.

Adapun dari segi persepsi dosen, hasil kuesioner studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebanyak dua dosen menyatakan sangat tidak setuju dan dua dosen menyatakan tidak setuju bahwa kompensasi finansial yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan kontribusi mereka. Sebanyak dua dosen bersikap netral, sementara satu dosen menyatakan setuju dan satu dosen lagi menyatakan sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian dosen masih merasa kompensasi finansial yang diterima belum sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan.

Selain itu, pengakuan terhadap harga diri dosen diberikan dalam bentuk non-materi, yaitu predikat dosen terbaik dan pemberian sertifikat penghargaan. Lebih lanjut, penghargaan non-materi juga diberikan dalam bentuk pengembangan kompetensi untuk mengikuti pelatihan. Berdasarkan rekapitulasi data dosen, terdapat 62 dosen telah memiliki sertifikat pendidik, sementara 62 dosen lainnya belum bersertifikat.

Dari jumlah tersebut, sebanyak 62 dosen telah dinyatakan kompeten dan lolos seleksi sertifikasi pendidik setelah melalui serangkaian tahapan, yaitu pelaksanaan tugas, ujian, seleksi administrasi, dan penilaian oleh asesor. Oleh karena itu, data menunjukkan bahwa tidak seluruh dosen mencapai status profesional yang sama. Terdapat perbedaan kondisi dalam aspek sertifikasi pendidik, yang memengaruhi persepsi dosen terhadap pengakuan profesional. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan pengakuan profesional dosen pada universitas.

Selain itu, berdasarkan hasil kuesioner studi pendahuluan, menunjukkan bahwa persepsi dosen terkait pemberian apresiasi dari institusi ketika mencapai prestasi menunjukkan kecenderungan yang beragam. Sebanyak satu dosen menyatakan sangat tidak setuju, dua netral, empat setuju, dan satu sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian dosen merasa telah mendapatkan apresiasi dari institusi, masih terdapat dosen yang belum merasakan

hal tersebut secara optimal. Dengan demikian, pemberian apresiasi belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh dosen.

Selain itu, penelitian ini tidak hanya menjelaskan terkait kesenjangan praktis, tetapi juga berupaya mengisi kesenjangan akademik. Dalam hal ini, penelitian pertama yang dilakukan oleh Sembiring & Lubis (2022) menunjukkan bahwa secara parsial, hubungan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Benthari Sirulo Batam. Namun, secara simultan, hubungan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sari & Dwiarti (2018) menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan fisiologis berpengaruh negatif dan signifikan, kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan tidak signifikan, kebutuhan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan, kebutuhan penghargaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Madubaru, Yogyakarta. Akan tetapi, secara simultan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Gozali & Miftahusururi (2017) menunjukkan bahwa secara parsial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan kebutuhan harga diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan serta kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bines Raya Cabang Cirebon. Adapun secara simultan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, ditemukan adanya inkonsistensi hasil yang tidak signifikan, bahkan cenderung negatif. Kesenjangan

ini menjadi landasan akademis sekaligus justifikasi mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna mengidentifikasi kesenjangan praktis di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan mengisi kesenjangan akademik dalam teori kebutuhan Maslow.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh positif dan signifikan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan harga diri secara simultan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
- 2) Bagaimana pengaruh positif dan signifikan kebutuhan fisiologis terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
- 3) Bagaimana pengaruh positif dan signifikan kebutuhan keamanan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
- 4) Bagaimana pengaruh positif dan signifikan kebutuhan harga diri terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tidak melebar dari fokus penelitian, penulis membatasi batasan-batasan masalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti hanya membatasi tiga variabel independen sebagai tiga tingkat kebutuhan hierarki Abraham Maslow, yakni:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan keamanan
 - c. Kebutuhan harga diri
- 2) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
- 3) Peneliti tidak akan membahas dua tingkat kebutuhan lain dalam teori Abraham Maslow, yakni kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, karena fokus pada penelitian adalah mengambil tiga tingkat hierarki kebutuhan dalam teori tersebut.
- 4) Responden penelitian adalah dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, baik dosen berstatus tetap ataupun tidak tetap.
- 5) Data yang digunakan adalah hasil wawancara dan kuesioner.

- 6) Pengumpulan data dilakukan sekitar tujuh bulan, yaitu dimulai dari bulan Oktober 2025 hingga April 2026.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan harga diri secara simultan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebutuhan keamanan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebutuhan harga diri terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentu saja memiliki manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam pengujian teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam konteks pendidikan tinggi. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, dan harga diri terhadap motivasi kerja dosen.

- 2) Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan dan pemeliharaan dosen, khususnya dalam pemenuhan kebutuhan dasar guna meningkatkan motivasi kerja dosen secara optimal.

- 3) Bagi akademisi:

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya sehingga dapat lebih dikembangkan dengan topik penelitian yang sejenis.

4) Bagi penulis:

Penelitian ini menjadi sarana pengembangan kompetensi akademik penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara pemenuhan kebutuhan individu dan motivasi kerja di lingkungan organisasi, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan secara menyeluruh, sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

- 1) Bagian Awal
 - a. Halaman Sampul (Cover bagian depan Skripsi)
 - b. Halaman Judul (Cover bagian dalam)
 - c. Halaman Persetujuan Skripsi
 - d. Halaman Penguji
 - e. Halaman Persetujuan Revisi Skripsi
 - f. Riwayat Hidup
 - g. Kata Pengantar
 - h. Daftar Isi
 - i. Daftar Tabel
 - j. Daftar Gambar/Grafik/Skema
 - k. Daftar Lampiran
 - l. Abstrak

Serta hal-hal yang kiranya perlu ditambahkan pada bagian awal tersebut.

2) Bagian Pokok/Isi Skripsi

Bagian pokok/isi dari Skripsi, terdiri atas:

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Batasan Masalah

1.4 Tujuan Penelitian

1.5 Manfaat Penelitian

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.2 Dasar Teori

2.3 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.4 Populasi dan Sampel

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.6 Metode Analisis

3.7 Pengujian Hipotesis (jika ada)

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.2 Deskripsi Data

4.3 Analisis Data

4.4 Pembahasan

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

3) Bagian Akhir

Bagian akhir dari skripsi, terdiri dari:

a. Daftar Pustaka

b. Lampiran-lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Bagian ini membahas penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik skripsi ini. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi temuan peneliti lain sehingga dapat diketahui posisi kebaruan penelitian ini. Tinjauan penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk narasi perbandingan sebagai berikut:

1) Sutrisno *et al.* (2022)

a. Judul:

Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado

b. Hasil:

Secara parsial, kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kebutuhan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut (kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Persamaan:

Penelitian ini memiliki variabel independen yang sama (kebutuhan harga diri) dan subjek yang sama (dosen). Teori yang digunakan sama, yaitu teori Kebutuhan Maslow. Metode analisis yang digunakan juga sama, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

d. Perbedaan:

Tidak memiliki variabel dependen yang sama (motivasi kerja). Indikator variabel yang berbeda digunakan, yaitu kebutuhan pertumbuhan, pencapaian potensi, pemenuhan diri, dan dorongan sebagai variabel X1; gaji, insentif, pujian, cuti, dan tunjangan sebagai variabel X2; serta

kebutuhan akan perasaan diterima, dihormati, dan ikut serta sebagai variabel X3. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Kota Manado, Sulawesi Utara. Tidak melaporkan hasil uji linearitas. Teknik sampling yang digunakan berbeda, yaitu *simple random sampling* dengan jumlah sampel 48 responden dosen Fakultas Pertanian.

2) Hutagalung *et al.* (2021)

a. Judul:

Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, serta Hubungan Interpersonal

b. Hasil:

Secara parsial, kemauan untuk mencapai hasil, kebutuhan dan tujuan dosen, serta hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Persamaan:

Subjek penelitian yang sama (dosen). Teori yang digunakan sama, yaitu teori Kebutuhan Maslow. Hampir semua metode analisis sama, yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas), uji determinasi, uji t, uji f, dan koefisien korelasi.

d. Perbedaan:

Tidak memiliki penulisan variabel independen yang sama (secara implisit mengacu pada kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan). Tidak memiliki variabel dependen yang sama (motivasi kerja). Indikator variabel yang berbeda digunakan, yaitu kedisiplinan dosen, pengembangan diri, dan peningkatan kompetensi dosen sebagai variabel X1; jenjang karir, beasiswa, dan kompensasi sebagai variabel X2; serta koordinasi sesama dosen, koordinasi dengan pimpinan, dan kebebasan berpendapat sebagai variabel X3. Indikator variabel Y tidak disajikan secara eksplisit. Tidak melaporkan hasil uji linearitas. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Provinsi Sumatera Utara.

Selain itu, terdapat teori yang berbeda secara implisit, yaitu teori hubungan interpersonal. Metode analisis yang berbeda digunakan, yaitu uji statistik deskriptif. Teknik sampling yang digunakan berbeda, yaitu *probability sampling* (tidak dijelaskan secara eksplisit), dengan jumlah sampel 71 responden di bawah usia 40 tahun.

3) Finatariani & Cahyani (2022)

a. Judul:

Determinasi Motivasi Hierarki Maslow dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen

b. Hasil:

Secara parsial, motivasi psikologis, motivasi keamanan, motivasi sosial, motivasi penghargaan, dan motivasi aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji simultan tidak dilaporkan.

c. Persamaan:

Terdapat kesamaan dalam penggunaan variabel independen, yaitu motivasi fisiologis, motivasi keamanan, dan motivasi harga diri. Subjek yang sama digunakan (dosen). Teori yang sama digunakan, yaitu teori Kebutuhan Maslow. Hampir semua metode analisis sama, yaitu uji validitas, reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan koefisien korelasi.

d. Perbedaan:

Tidak terdapat variabel dependen yang sama (motivasi kerja). Indikator variabel tidak disajikan. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Kota Tangerang, Provinsi Banten. Tidak ditemukan laporan penggunaan uji asumsi klasik dan koefisien determinasi. Teknik sampling yang digunakan berbeda, yaitu metode acak sederhana. Jumlah responden tidak diketahui, meskipun dijelaskan bahwa subjek penelitian adalah dosen dengan jabatan lektor dan masa kerja lebih dari lima tahun.

2.2 Dasar Teori

Teori didefinisikan oleh Sugiyono (2017, hal. 54) sebagai alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Berdasarkan pemahaman tersebut, penelitian ini

menggunakan beberapa teori yang relevan sebagai landasan konseptual. Adapun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan oleh Dessler (2017, hal. 3) sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan mereka.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti memilih untuk mengadopsi definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2017) sebagai landasan teoretis dalam penelitian ini karena definisi tersebut secara eksplisit mencakup aspek-aspek kompensasi, kesehatan, keselamatan, dan keadilan karyawan, yang selaras dengan variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kebutuhan fisiologis, dan keamanan, serta harga diri. Pendekatan Dessler tentang pemenuhan kebutuhan dasar dan perlindungan selaras dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, sehingga menjadi dasar konseptual untuk menganalisis pengaruhnya terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan oleh Rumawas (2018, hal. 8–10) menjadi dua, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan bagian yang terpenting, untuk itu fungsi perencanaan berarti penentuan program karyawan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kegiatan perencanaan meliputi penetapan tujuan dan target, perumusan strategi yang akan digunakan, menetapkan sumber daya yang dibutuhkan, dan menetapkan indikator keberhasilan pencapaian target.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian adalah mendesain struktur organisasi yang memberi gambaran akan hubungan antar unit. Jadi, proses

pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya ke dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan supaya bekerja dan aktif berpartisipasi sesuai bidang kerja yang ditentukan perusahaan. Pengarahan juga sering diimplementasikan sebagai penggerakan, motivasi dan pemberian perintah agar karyawan lebih giat bekerja secara sukarela tanpa di paksa dan lebih produktif.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian dilakukan untuk mengukur pencapaian atas tindakan yang sudah dilakukan untuk dibandingkan dengan rencana yang ada dan pengoreksian terhadap segala penyimpangan yang terjadi. Apabila terjadi penyimpangan dari rencana semula, perlu dilakukan tindakan perbaikan dengan memberi petunjuk petunjuk pada karyawan.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Aplikasi kegiatan ini mencakup seleksi yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Apabila sudah memenuhi persyaratan maka tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

b. Pengembangan (*Development*)

Tenaga kerja yang telah diperoleh suatu organisasi, mereka harus mengalami perkembangan. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif

dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini penting dilakukan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial. Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan, promosi jabatan dan mutasi.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini adalah dimana organisasi memberikan balas jasa yang cukup dan wajar kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa uang dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan. Kegiatan pada fungsi ini meliputi penentuan sistem kompensasi dan juga penentuan besarnya kompensasi sehingga mampu mendorong prestasi kerja karyawan.

d. Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Fungsi ini bertujuan untuk mengubah tenaga kerja secara individu akan pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap yang tidak menguntungkan bagi organisasi agar menyesuaikan dengan keinginan dan tujuan organisasi. Hal ini dilakukan karena dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi perbedaan atau benturan kepentingan antar karyawan, atau antara karyawan dengan manajer.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh organisasi. Fungsi ini dapat berupa pemberian fasilitas-fasilitas seperti jaminan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja.

f. Pemisahan/Pelepasan/Pensiun (*Separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin selamanya bekerja pada organisasi tertentu, pada suatu saat mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja

harus kembali ke masyarakat. Fungsi ini adalah dimana organisasi bertanggung jawab sewaktu karyawan itu pensiun harus dalam keadaan sebaik mungkin dan harus merasa aman. Biasanya perusahaan-perusahaan besar telah menyediakan dana bagi karyawan yang sudah pensiun. Dana tersebut bersumber dari potongan gaji karyawan pada waktu masih aktif bekerja.

2.2.3 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagai sebuah teori motivasi yang menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh serangkaian kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, berbentuk piramida. Kebutuhan pada tingkat dasar harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi (Maslow, 1943).

Secara umum, Maslow (1943) membagi hierarki kebutuhan menjadi lima tingkatan:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): Kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup biologis.
- 2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (*Safety Needs*): Kebutuhan akan stabilitas, keteraturan, perlindungan, dan kebebasan dari ancaman.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*): Kebutuhan untuk memiliki hubungan interpersonal, dicintai, diterima dalam kelompok, serta rasa memiliki.
- 4) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*): Kebutuhan untuk dihargai oleh diri sendiri dan orang lain.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*): Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri sepenuhnya, menjadi apa yang seseorang mampu menjadi.

2.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan oleh Tsauri (2013, hal. 180) sebagai kemauan kerja seorang karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri yang bersangkutan. Dorongan ini merupakan hasil integrasi keseluruhan kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial, di

mana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Penelitian ini mengadopsi indikator dari Sawitri *et al.* (2022) yang mencakup:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang.

2.2.5 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis didefinisikan oleh Maslow (1943) sebagai kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup biologis. Penelitian ini mengadopsi indikator dari Handayani *et al.* (2020) yang mencakup:

- 1) Pangan
- 2) Sandang
- 3) Papan
- 4) Kesehatan
- 5) Pendidikan

2.2.6 Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan didefinisikan oleh Maslow (1943) sebagai kebutuhan akan stabilitas, keteraturan, perlindungan, dan kebebasan dari ancaman. Penelitian ini mengadopsi indikator dari Handayani *et al.* (2020) yang mencakup:

- 1) Fisik
- 2) Non-Fisik

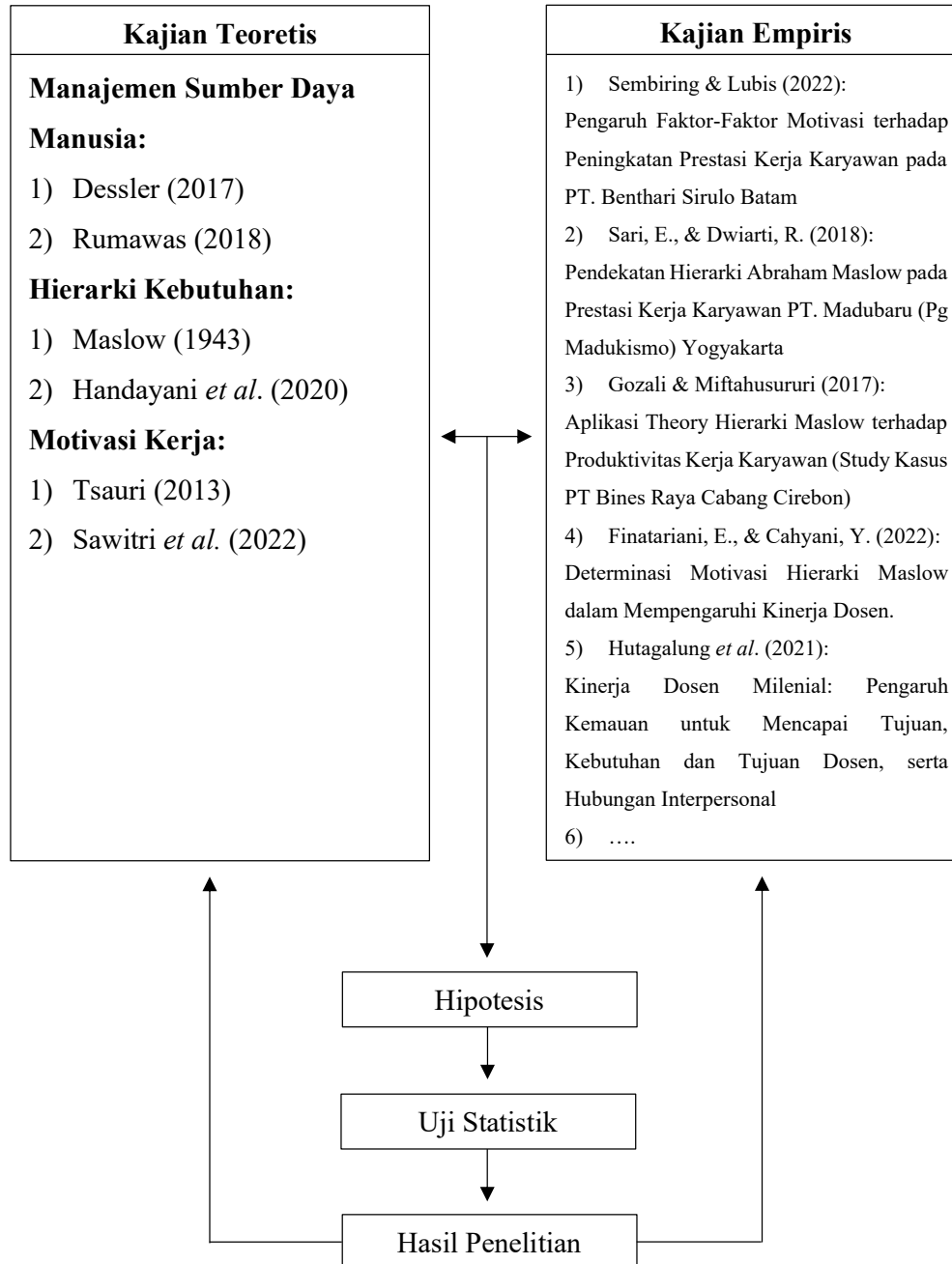
2.2.7 Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri didefinisikan oleh Maslow (1943) sebagai kebutuhan untuk dihargai oleh diri sendiri dan orang lain. Penelitian ini mengadopsi indikator dari Handayani *et al.* (2020) yang mencakup:

- 1) Materi
- 2) Non-Materi

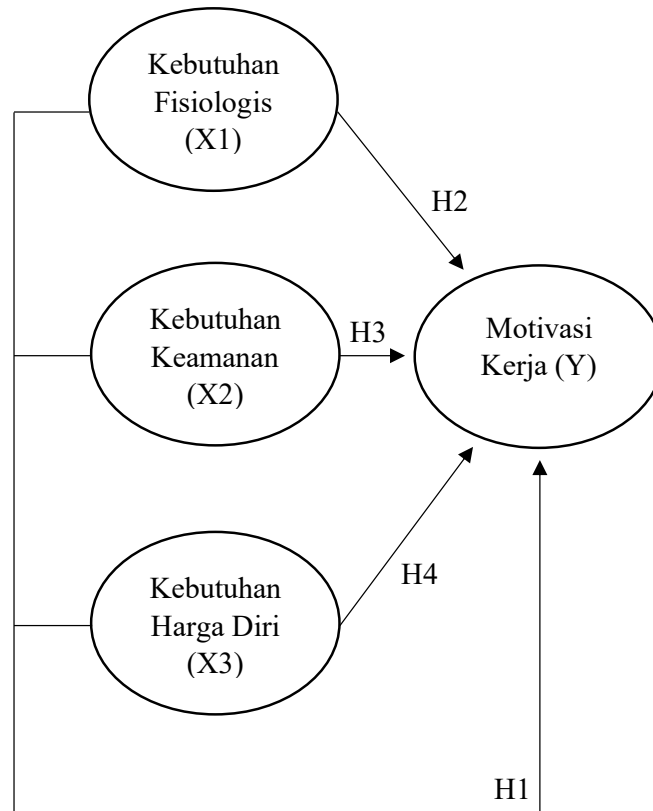
2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Model Konseptual

Gambar 2.2 Model Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal, atau hipotesis merupakan jawaban sementara suatu masalah (Nuryadi *et al.*, 2019, hal. 74). Menurut Ridhahani (2020, hal. 48), bentuk hipotesis dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Hipotesis alternatif, yaitu hipotesis yang menunjukkan adanya perbedaan hubungan, atau pengaruh, antara variabel yang satu dan variabel lainnya. Sedangkan hipotesis nol, yaitu hipotesis yang menunjukkan tidak adanya perbedaan, hubungan, atau pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan model konseptual, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- 1) H0₁: Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
Ha₁: Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 2) H0₂: Kebutuhan Fisiologis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
Ha₂: Kebutuhan Fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 3) H0₃: Kebutuhan Keamanan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
Ha₃: Kebutuhan Keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 4) H0₄: Kebutuhan Harga diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
Ha₄: Kebutuhan Harga Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas. Penelitian kuantitatif dijelaskan oleh Abdullah *et al.*, (2022, hal. 1) sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Adapun metode kausalitas dijelaskan oleh Harahap *et al.* (2024, hal. 206) sebagai suatu pendekatan dalam metodologi kuantitatif yang digunakan untuk menetapkan hubungan sebab-akibat antar variabel penelitian.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda di Jl. KH. Wahid Hasyim II, Sempaja Selatan, Samarinda, Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilakukan sekitar tujuh bulan, yaitu dimulai dari bulan Oktober 2025 hingga April 2026. Adapun tahap-tahap yang dilakukan meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis hasil penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya (Putra *et al.*, 2022). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan kebutuhan harga diri serta variabel dependen yang terdiri dari motivasi kerja. Pada bagian ini akan dijelaskan masing-masing definisi variabel operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.3.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja dosen adalah tingkat dorongan yang dirasakan dosen untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, yang diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dosen melaksanakan kewajiban tridarma perguruan tinggi dengan penuh kesadaran (Tanggung Jawab).
- 2) Usaha dosen mencapai hasil kerja yang optimal dan berkualitas (Prestasi Kerja)
- 3) Pemanfaatan kesempatan pengembangan karir oleh dosen (Peluang untuk Maju).
- 4) Perasaan dihargainya kontribusi dosen atas kinerjanya (Pengakuan atas Kinerja).
- 5) Kenikmatan dosen dalam menjalani tugas yang menantang (Pekerjaan yang Menantang).

3.3.2 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis dosen adalah tingkat pemenuhan kebutuhan dasar yang dirasakan dosen dalam menunjang pelaksanaan tugasnya, yang diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dosen memenuhi kebutuhan nutrisi sehari-hari (Pangan).
- 2) Ketersediaan pakaian yang layak dan sesuai untuk aktivitas kerja (Sandang).
- 3) Kepemilikan tempat tinggal yang memadai dan nyaman (Papan).
- 4) Akses dosen terhadap layanan kesehatan untuk menjaga kondisi fisik dan mental (Kesehatan).
- 5) Upaya dosen mengembangkan kompetensi melalui pendidikan formal dan non-formal (Pendidikan).

3.3.3 Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan dosen adalah tingkat rasa aman yang dirasakan dosen dalam menjalankan tugasnya, yang diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Perlindungan dosen dari ancaman fisik di lingkungan kampus (Fisik).
- 2) Perasaan aman dosen dari tekanan psikologis, diskriminasi, atau perlakuan tidak adil (Non-Fisik).

3.3.4 Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri dosen adalah tingkat penilaian positif terhadap nilai diri yang dirasakan dosen, yang diwujudkan melalui persepsi atas pengakuan,

penghargaan, serta keyakinan akan kompetensi dan kontribusinya, yang diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Penerimaan kompensasi finansial yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja dosen (Materi).
- 2) Pemberian apresiasi, penghargaan, atau pengakuan institusional terhadap kinerja dosen (Non-Materi).

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti (Machali, 2021, hal. 67). Sedangkan sampel dalam penelitian merupakan suatu bagian yang dipilih dengan berdasarkan pada pertimbangan, tujuan, dan cara serta prosedur tertentu untuk mewakili keseluruhan kelompok populasi (Imansari & Kholifah, 2023, hal. 83). Berdasarkan data Kasubag Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda tahun 2026, populasi dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yaitu sebanyak 124 dosen, baik dosen tetap ataupun tidak tetap sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran 4.

Mengingat keterbatasan waktu dan akses terhadap seluruh populasi, peneliti menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu mengambil responden yang bersedia dan tersedia untuk mengisi kuesioner. Teknik ini dipilih karena efisien dan sesuai dengan kondisi lapangan di mana tidak semua dosen dapat dijangkau secara langsung dalam periode pengumpulan data yang tersedia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua teknik yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2013, hal. 137). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dalam penyusunan latar belakang penelitian.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013, hal. 142). Adapun alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebar melalui Google form.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan data berbentuk angka dan diolah dengan memakai aplikasi SPSS. Adapun tahapan-tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut. Misalnya, mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan (Widodo, *et al.*, 2023, hal. 53).

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk dengan pendekatan analisis faktor *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Uji validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu merefleksikan atau mengukur konstruk (variabel) yang dimaksud. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator teoretis dari berbagai variabel, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan harga diri, dan motivasi kerja. Instrumen dinyatakan memenuhi syarat validitas konstruk apabila memenuhi dua kriteria berikut:

- 1) Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* $> 0,50$. *KMO* mengukur kecukupan sampel (*sampling adequacy*), yaitu sejauh mana data layak untuk dilakukan analisis faktor. Nilai *KMO* berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa data sangat layak untuk dianalisis.

- 2) Nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Bartlett's Test of Sphericity* $< 0,05$. *Bartlett's Test* menguji apakah matriks korelasi antar butir pernyataan merupakan matriks identitas (tidak ada korelasi). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat korelasi yang cukup antar butir pernyataan sehingga layak untuk dilakukan analisis faktor.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian, kekonsistennannya juga akan semakin tinggi (Haryono, 2020, dalam Soesana *et al.*, 2023, hal. 75). Dalam penelitian ini, uji *Cronbach's Alpha* dipilih karena mampu untuk mengukur konsistensi internal antar *item* dalam satu variabel dengan nilai $alpha \geq 0,70$ sebagai nilai yang dianggap reliabel dalam uji tersebut.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk memastikan persamaan regresi yang difungsikan tepat dan valid. Sebelum melakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka harus melakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendapatkan linier yang baik (Syarifuddin & Saudi, 2022, hal. 63). Asumsi klasik harus terpenuhi agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Purnomo, 2016, hal. 107). Dalam penelitian ini, jenis-jenis uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu jenis dari uji asumsi klasik yang mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana penyebaran data pada sebuah kelompok atau populasi. Terdapat dua kategori penyebaran data yaitu data berdistribusi normal dan tidak normal (Widodo *et al.*, 2023, hal. 109). Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data, sebelum

dilakukan analisis yang sesungguhnya maka data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas *residual* adalah *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Metode ini dipilih karena merupakan alat diagnostik grafis yang paling umum dan tepat digunakan dalam analisis regresi, terutama untuk menilai kenormalan *residual*.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *P-Plot* adalah bersifat visual. Data *residual* dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik (*plot*) yang merepresentasikan residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal atau membentuk pola tertentu (misalnya melengkung atau berpola sistematis), maka *residual* dinyatakan tidak berdistribusi normal. Penggunaan *P-Plot* juga lebih informatif karena tidak terlalu sensitif terhadap ukuran sampel dibandingkan uji statistik murni seperti *Shapiro-Wilk* atau *Kolmogorov-Smirnov*.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi (Zahriyah *et al.*, 2021, hal. 89). Dalam penelitian ini, uji glejser digunakan untuk menguji dengan meregresikan nilai *residual* terhadap variabel independen. Uji glejser dipilih karena metode ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan regresi linear dan mudah diinterpretasikan. Jika hasil uji memiliki nilai probabilitas $> 0,05$, menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai probabilitas $< 0,05$, hal ini menandakan adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk melihat apakah variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinearitas, maka model regresi akan bias. Uji multikolinearitas dilakukan hanya jika variabel bebas (independen) berjumlah lebih dari satu. Jika hanya terdiri dari satu variabel

independen (regresi linear sederhana), maka tidak perlu melakukan uji multikolinearitas (Lubis, 2021, hal. 68).

Penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) sebagai indikator uji multikolinieritas. *VIF* adalah alat statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar varians koefisien regresi meningkat karena korelasi antar prediktor. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *VIF* < 10 , menandakan ketiadaan multikolinieritas dalam model regresi. Artinya, semua variabel independen dapat dipertahankan sebagai prediktor yang layak. Namun, jika nilai *VIF* > 10 , menandakan terjadinya multikolinearitas dalam regresi berganda.

Sedangkan *Tolerance* adalah ukuran statistik yang menunjukkan proporsi *varians* pada suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model regresi. Batasan yang paling umum dan telah diterima secara luas adalah nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0,10. Apabila nilai *Tolerance* suatu variabel independen berada di atas angka 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki korelasi yang bermasalah dengan variabel independen lainnya, sehingga model regresi dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas yang serius. Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* kurang dari atau sama dengan 0,10, hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

4) Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah uji yang dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sinaga *et al.*, 2025). Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan pendekatan *ANOVA Table* melalui uji *Deviation from Linearity* (Simpangan dari Linearitas). Metode ini dipilih karena mampu memberikan uji statistik yang objektif dan dapat diukur secara kuantitatif, berbeda dengan metode visual (seperti *scatter plot*) yang bersifat subjektif. Selain itu, metode *ANOVA Table* lebih dapat diandalkan karena dilengkapi dengan nilai signifikansi (*p-value*) yang menjadi dasar pengambilan keputusan secara statistik.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linearitas dengan *ANOVA Table* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* > 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linear.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* < 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan tidak linear.

Apabila ditemukan hubungan yang tidak linear pada salah satu variabel independen, maka akan dilakukan transformasi data untuk memperbaiki pelanggaran asumsi linearitas tersebut. Transformasi data yang digunakan adalah transformasi kuadrat (X^2). Setelah transformasi dilakukan, uji linearitas akan diulang kembali untuk memastikan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dalam hubungannya dengan variabel dependen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memeriksa pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Iba & Wardhana, 2024, hal. 61). Persamaan regresi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (3.1)$$

Keterangan:

- Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Kebutuhan Fisiologis
- X_2 = Kebutuhan Keamanan
- X_3 = Kebutuhan Harga Diri
- e = Tingkat Kesalahan

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji f dan uji t. Uji f ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Vikaliana *et al.*, 2022, hal. 40-41). Adapun interpretasi dari hipotesis uji f dan uji t, sebagai berikut:

1) **Uji F:**

- a. H1 diterima dan H0 ditolak: Secara simultan, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H0 diterima dan H1 ditolak: Secara simultan, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) **Uji T:**

- a. H1 diterima dan H0 ditolak: Secara parsial, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H0 diterima dan H1 ditolak: Secara parsial, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.6 Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien korelasi adalah ukuran korelasi linear (suatu hubungan, baik dalam hal besar maupun arah) antara dua variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1, dengan tanda plus dan minus yang menandakan korelasi positif dan negatif. Jika koefisien korelasi bernilai tepat -1, hubungan antara kedua variabel tersebut merupakan negatif sempurna. Sementara itu, jika koefisien korelasi bernilai tepat +1, hubungan di antara kedua variabel merupakan positif sempurna. Jika tidak, kedua variabel mungkin memiliki korelasi positif, negatif, atau bahkan tidak berkorelasi sama sekali (Hermawan, 2023, hal. 115).

Adapun koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, yang digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pemilihan metode ini didasarkan pada karakteristik data penelitian yang bersifat kuantitatif, menggunakan skala pengukuran interval, dan bertujuan untuk mengetahui arah serta kekuatan hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen.

3.6.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X1 dan X2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika selain X1 dan X2 semua variabel di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Contoh jika variabel dalam model hanya menjelaskan 0,4 maka berarti sebesar 0,6 ditentukan oleh variabel di luar model, nilai diperoleh sebesar $R^2 = 0,4$ (Syarifuddin & Saudi, 2022, hal. 80).

Adapun Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square (Adjusted R^2)*. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R^2* dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini, objek yang dijadikan sebagai penelitian adalah Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang beralamat di Jl. KH. Wahid Hasyim II, Sempaja Selatan, Samarinda, Kalimantan Timur.

Gambar 4.1 Gedung Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Sumber: kaltimpedia.com; 2026

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu mengambil responden yang bersedia dan tersedia untuk mengisi kuesioner. Kuesioner disebarluaskan secara daring melalui Google Form selama periode 16 Maret 2026 hingga 7 April 2026.

Dari total populasi 124 dosen, kuesioner yang kembali sebanyak 40 responden (32,26%). Seluruh 40 kuesioner tersebut selanjutnya akan dianalisis pada subbab 4.3.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

| Tingkat Pengembalian Kuesioner | | |
|--------------------------------|--------|------------|
| Keterangan | Jumlah | Persentase |
| Kuesioner disebar | 124 | 100% |
| Kuesioner Kembali | 40 | 32,26% |
| Kuesioner tidak Kembali | 84 | 67,74% |

Sumber: Data primer diolah, 2026

4.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan fakultas asal. Data tersebut dikumpulkan dari 40 dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut adalah distribusi frekuensi karakteristik responden yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 20 | 50 |
| Perempuan | 20 | 50 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, jumlah responden laki-laki dan perempuan sama banyak, masing-masing sebanyak 20 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini terdistribusi secara seimbang, sehingga tidak terdapat dominasi gender yang signifikan di antara dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang menjadi responden.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| < 30 tahun | 1 | 2,5 |
| 30 – 39 tahun | 15 | 37,5 |
| 40 – 49 tahun | 9 | 22,5 |
| ≥ 50 tahun | 15 | 37,5 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 30–39 tahun dan ≥50 tahun, masing-masing sebanyak 15 orang (37,5%). Responden dengan usia 40–49 tahun sebanyak 9 orang (22,5%),

sedangkan responden dengan usia kurang dari 30 tahun hanya 1 orang (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dosen di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda didominasi oleh kelompok usia produktif (30–39 tahun) serta kelompok usia senior (≥ 50 tahun) yang memiliki pengalaman kerja yang matang.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

| Status Kepegawaian | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------|------------------|-----------------------|
| Dosen Tetap | 36 | 90 |
| Dosen Tidak Tetap | 4 | 10 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus dosen tetap, yaitu sebanyak 36 orang (90%), sedangkan responden dengan status dosen tidak tetap hanya sebanyak 4 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan dosen yang memiliki kepastian status kepegawaian secara formal di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Fakultas

| Fakultas | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------|
| Fakultas Ekonomi dan Bisnis | 14 | 35 |
| Fakultas Teknik dan Informatika | 4 | 10 |
| Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik | 3 | 7,5 |
| Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 3 | 7,5 |
| Fakultas Pertanian | 6 | 15 |
| Fakultas Hukum | 2 | 5 |
| Fakultas Kesehatan Masyarakat | 8 | 20 |
| Total | 40 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa responden terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yaitu sebanyak 14 orang (35%). Selanjutnya, Fakultas Kesehatan Masyarakat sebanyak 8 orang (20%), Fakultas Pertanian sebanyak 6 orang (15%), Fakultas Teknik dan Informatika sebanyak 4 orang (10%), serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan masing-masing sebanyak 3 orang (7,5%). Responden paling sedikit berasal dari Fakultas Hukum, yaitu hanya 2 orang (5%). Hal ini menunjukkan

bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Rekapitulasi Kuesioner

Data yang dipaparkan pada bagian ini berupa data yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yaitu sebanyak 40 responden, maka berdasarkan kuesioner tersebut, diperoleh hasil jawaban dari pernyataan yang telah diberikan peneliti kepada responden. Peneliti akan menampilkan hasil rekapitulasi kuesioner terkait variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil jawaban sebanyak 40 responden untuk variabel motivasi kerja dengan skala 1 sampai 5 yang sebagaimana dapat dilihat pada tabel di lampiran 7.

Berdasarkan tabel tersebut, pada pernyataan pertama, sebanyak 28 responden menjawab sangat setuju dan 7 responden menjawab setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 28 responden menjawab sangat setuju dan 9 responden menjawab setuju. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 26 responden menjawab sangat setuju dan 11 responden menjawab setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju dan 10 responden menjawab setuju. Pada pernyataan kelima, sebanyak 15 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan keenam, sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju dan 13 responden menjawab setuju.

Selanjutnya, pada pernyataan ketujuh, sebanyak 13 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab netral. Pada pernyataan kedelapan, sebanyak 14 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab netral. Pada pernyataan kesembilan, sebanyak 17 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan kesepuluh, sebanyak 14 responden menjawab setuju dan 14 responden menjawab sangat setuju.

2) Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil jawaban sebanyak 40 responden untuk variabel kebutuhan fisiologis dengan skala 1 sampai 5 yang sebagaimana dapat dilihat pada tabel di lampiran 8.

Berdasarkan tabel tersebut, pada pernyataan pertama, sebanyak 16 responden menjawab netral dan 8 responden menjawab setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 12 responden menjawab netral dan 12 responden menjawab setuju. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 14 responden menjawab netral dan 11 responden menjawab setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 15 responden menjawab netral dan 10 responden menjawab setuju. Pada pernyataan kelima, sebanyak 14 responden menjawab netral dan 13 responden menjawab setuju. Pada pernyataan keenam, sebanyak 17 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab sangat setuju.

Selanjutnya, pada pernyataan ketujuh, sebanyak 20 responden menjawab setuju dan 9 responden menjawab netral. Pada pernyataan kedelapan, sebanyak 15 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab netral. Pada pernyataan kesembilan, sebanyak 10 responden menjawab tidak setuju dan 9 responden menjawab netral. Pada pernyataan kesepuluh, sebanyak 13 responden menjawab tidak setuju dan 13 responden menjawab netral.

3) Kebutuhan Keamanan

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil jawaban sebanyak 40 responden untuk variabel kebutuhan keamanan dengan skala 1 sampai 5 yang sebagaimana dapat dilihat pada tabel di lampiran 9. Berdasarkan tabel tersebut, pada pernyataan pertama, sebanyak 18 responden menjawab setuju dan 14 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 21 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab netral. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 17 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 17 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab netral.

4) Kebutuhan Harga Diri

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil jawaban sebanyak 40 responden untuk variabel kebutuhan harga diri dengan skala 1 sampai 5 yang sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Kebutuhan Harga Diri (X3)

| No. | Pernyataan | Skala | | | | | Frekuensi Responden |
|-----|---|-------------|-------------|------------|--------------|--------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Kompensasi finansial sesuai dengan beban kerja saya. | 1 | 1 | 6 | 18 | 14 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 2,5% | 15% | 45% | 35% | 100% |
| 2 | Saya menerima insentif yang mencerminkan kinerja saya. | 1 | 0 | 10 | 21 | 8 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 0% | 25% | 52,5% | 20% | 100% |
| 3 | Saya merasa dihargai sebagai tenaga akademik profesional. | 1 | 3 | 6 | 17 | 13 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 7,5% | 15% | 42,5% | 32,5% | 100% |
| 4 | Institusi memberikan pengakuan atas kinerja saya sebagai dosen. | 3 | 2 | 12 | 17 | 6 | 40 |
| | Persentase | 7,5% | 5% | 30% | 42,5% | 15% | 100% |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, pada pernyataan pertama, sebanyak 18 responden menjawab setuju dan 14 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 21 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab netral. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 17 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan keempat, sebanyak 17 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab netral.

4.3.2 Pengujian Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk. Pengujian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Uji validitas konstruk dilakukan melalui analisis faktor *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan pendekatan *KMO* (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

| KMO and Bartlett's Test | | |
|---|---------------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | 0,830 |
| | <i>Approx. Chi-Square</i> | 1229,258 |
| Bartlett's Test of Sphericity | <i>Df</i> | 0,378 |
| | <i>Sig.</i> | 0,000 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil $KMO = 0,830$ (sangat baik) dan *Bartlett's Test* yang signifikan ($p = 0,000$), menunjukkan bahwa seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal ini berarti setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan harga diri, dan motivasi kerja dosen telah mampu merefleksikan konstruk teoretisnya secara akurat.

2) Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian, yaitu sejauh mana butir-butir pernyataan dalam suatu variabel memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila diuji berulang kali. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 25. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

| <i>Reliability Statistics</i> | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,968 | 28 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

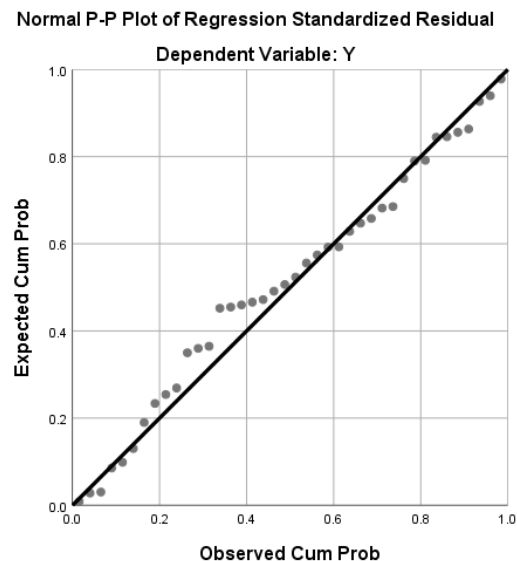
Berdasarkan Tabel 4.8, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,968. Angka ini jauh di atas batas minimum reliabilitas yang ditetapkan (0,70). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari 28 butir pernyataan (meliputi variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan harga diri, dan motivasi kerja) dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabelnya secara konsisten dan handal, sehingga data yang diperoleh layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai *residual (error)* dalam model regresi berdistribusi normal. Pemenuhan asumsi normalitas pada *residual* merupakan syarat penting agar model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat dikatakan layak dan andal untuk digunakan dalam pengambilan keputusan statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Metode ini dipilih karena merupakan alat diagnostik grafis yang paling umum digunakan dalam analisis regresi, terutama untuk menilai kenormalan residual. Dengan demikian, *P-Plot* memungkinkan peneliti untuk menilai secara visual apakah titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa *residual* berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, namun secara keseluruhan pola penyebaran data masih berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data *residual* dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>Sig.</i> |
|----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | |
| (Constant) | 8,910 | 2,290 | | 0,000 |
| 1 | | | | |
| Kebutuhan Fisiologis | -0,061 | 0,086 | -0,184 | 0,480 |
| Kebutuhan Keamanan | -0,111 | 0,225 | -0,116 | 0,627 |
| Kebutuhan Harga Diri | -0,130 | 0,231 | -0,145 | 0,576 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) sebesar 0,480, Kebutuhan Keamanan (X2) sebesar 0,627, dan Kebutuhan Harga Diri (X3) sebesar 0,576. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varian residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi motivasi kerja dosen.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

| <i>Model</i> | <i>Coefficients^a</i> | | | <i>T</i> | <i>Sig.</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | | |
| 1 (<i>Constant</i>) | 11,190 | 3,861 | | 2,898 | 0,006 | | |
| Kebutuhan Fisiologis | -0,003 | 0,144 | -0,004 | -0,021 | 0,983 | 0,351 | 2,848 |
| Kebutuhan Keamanan | 1,847 | 0,380 | 0,767 | 4,860 | 0,000 | 0,414 | 2,417 |
| Kebutuhan Harga Diri | 0,091 | 0,390 | 0,040 | 0,233 | 0,817 | 0,350 | 2,857 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) adalah 0,351, Kebutuhan Keamanan (X2) adalah 0,414, dan Kebutuhan Harga Diri (X3) adalah 0,350. Seluruh nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *VIF* untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) adalah 2,848, Kebutuhan Keamanan (X2) adalah 2,417, dan Kebutuhan Harga Diri (X3) adalah 2,857. Seluruh nilai *VIF* tersebut jauh di bawah angka 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri, sehingga ketiga variabel tersebut layak digunakan sebagai prediktor dalam model regresi untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja dosen.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) bersifat linear. Model regresi linear yang baik mensyaratkan adanya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika hubungan antara variabel independen dan dependen tidak linear, maka hasil estimasi regresi dapat menjadi bias dan tidak akurat.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan pendekatan *ANOVA Table* melalui uji *Deviation from Linearity* (Simpangan dari Linearitas). Metode ini dipilih karena mampu memberikan uji statistik yang objektif dan dapat diukur secara kuantitatif. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linearitas dengan *ANOVA* adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* $< 0,05$, maka hubungan dinyatakan tidak linear.

Berikut adalah hasil uji linearitas menggunakan pendekatan *ANOVA Table* antara masing-masing variabel independen (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri) terhadap variabel dependen (motivasi kerja dosen).

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Fisiologis dengan Motivasi Kerja

| | | <i>ANOVA Table</i> | | | | | |
|----------------------------|------------------------------|--|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| Motivasi Kerja * XT | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined) Linearity</i> | 2359,975 | 38 | 62,105 | 3,450 | 0,407 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 396,984 | 1 | 396,984 | 22,055 | 0,134 |
| | | | 1962,991 | 37 | 53,054 | 2,947 | 0,436 |
| | | <i>Within Groups</i> | 18,000 | 1 | 18,000 | | |
| | | <i>Total</i> | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* untuk hubungan antara kebutuhan fisiologis dan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,436. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,436 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kebutuhan fisiologis dan motivasi kerja dosen dinyatakan linear. Dengan demikian, tidak terjadinya pelanggaran asumsi linearitas pada variabel tersebut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Keamanan dengan Motivasi Kerja

| | | <i>ANOVA Table</i> | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|-----------|---------------|----------|-------------|
| | | <i>Sum of</i> | | <i>Mean</i> | | |
| | | <i>Squares</i> | <i>df</i> | <i>Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| Motivasi Kerja * Kebutuhan Keamanan | <i>Between (Combined)</i> | 1808,442 | 10 | 180,844 | 9,208 | 0,000 |
| | <i>Groups Linearity</i> | 1494,918 | 1 | 1494,918 | 76,120 | 0,000 |
| | <i>Deviation</i> | | | | | |
| | <i>from</i> | 313,523 | 9 | 34,836 | 1,774 | 0,117 |
| | <i>Linearity</i> | | | | | |
| | <i>Within Groups</i> | 569,533 | 29 | 19,639 | | |
| | <i>Total</i> | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* untuk hubungan antara kebutuhan keamanan dan motivasi kerja adalah sebesar 0,117. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,117 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kebutuhan keamanan dan motivasi kerja dosen dinyatakan linear. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan keamanan dosen (baik keamanan fisik maupun non-fisik), maka semakin meningkat pula motivasi kerja mereka secara proporsional. Dengan terpenuhinya asumsi linearitas pada variabel ini, maka analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Harga Diri dengan Motivasi Kerja

| | | <i>ANOVA Table</i> | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|-----------|---------------|----------|-------------|
| | | <i>Sum of</i> | | <i>Mean</i> | | |
| | | <i>Squares</i> | <i>df</i> | <i>Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| Motivasi Kerja * Kebutuhan Harga Diri | <i>Between (Combined)</i> | 1128,737 | 12 | 94,061 | 2,033 | 0,061 |
| | <i>Groups Linearity</i> | 827,231 | 1 | 827,231 | 17,879 | 0,000 |
| | <i>Deviation</i> | | | | | |
| | <i>from</i> | 301,505 | 11 | 27,410 | 0,592 | 0,818 |
| | <i>Linearity</i> | | | | | |
| | <i>Within Groups</i> | 1249,238 | 27 | 46,268 | | |
| | <i>Total</i> | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai signifikansi (*Sig.*) pada *Deviation from Linearity* untuk hubungan antara kebutuhan harga diri dan motivasi kerja adalah

sebesar 0,818. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,818 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kebutuhan harga diri dan motivasi kerja dosen dinyatakan linear. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada pemenuhan kebutuhan harga diri dosen (baik aspek materi maupun non-materi) diikuti oleh perubahan motivasi kerja secara linear, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dalam uji parsial.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri) terhadap variabel dependen (motivasi kerja dosen) baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| <i>Model</i> | <i>Coefficients^a</i> | | | <i>T</i> | <i>Sig.</i> | |
|--------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|-------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | | |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | |
| 1 | (Constant) | 11,190 | 3,861 | | 2,898 | 0,006 |
| | Kebutuhan Fisiologis | -0,003 | 0,144 | -0,004 | -0,021 | 0,983 |
| | Kebutuhan Keamanan | 1,847 | 0,380 | 0,767 | 4,860 | 0,000 |
| | Kebutuhan Harga Diri | 0,091 | 0,390 | 0,040 | 0,233 | 0,817 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.14, model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,190 - 0,003X_1 + 1,847X_2 + 0,091X_3 + e \quad (4.1)$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 11,190. Nilai ini menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen bernilai nol, maka motivasi kerja dosen diperkirakan sebesar 11,190.

- b. Koefisien kebutuhan fisiologis (β_1) = -0,003. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kebutuhan fisiologis akan menurunkan motivasi kerja sebesar 0,003 satuan.
- c. Koefisien kebutuhan keamanan (β_2) = 1,847. Nilai positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kebutuhan keamanan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1,847 satuan. Koefisien ini merupakan yang terbesar, mengindikasikan pengaruh yang paling dominan.
- d. Koefisien kebutuhan harga diri (β_3) = 0,091. Nilai positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kebutuhan harga diri akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,091 satuan.

5) Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen. Hasil uji f disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

| <i>ANOVA^a</i> | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|--------------------|
| | <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | <i>Regression</i> | 1496,590 | 3 | 498,863 | 20,376 | 0,000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 881,385 | 36 | 24,483 | | |
| | <i>Total</i> | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 20,376 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk memprediksi motivasi kerja dosen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Artinya, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama

Mahakam Samarinda. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara kolektif mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada motivasi kerja dosen.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini didasarkan pada Tabel 4.14 (*Coefficients*) yang telah disajikan sebelumnya, khususnya pada kolom *Sig.* Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Sig.* $< 0,05$ maka H_a diterima, dan sebaliknya jika *Sig.* $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diuraikan masing-masing. Pertama, nilai signifikansi untuk variabel kebutuhan fisiologis adalah $0,983 > 0,05$, sedangkan arah hubungannya adalah $-0,003$. Dengan demikian, H_{a2} ditolak. Artinya, kebutuhan fisiologis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Kedua, nilai signifikansi untuk variabel kebutuhan keamanan adalah $0,000 < 0,05$ sedangkan arah hubungannya adalah $1,847$. Dengan demikian, H_{a3} diterima. Artinya, kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen.

Ketiga, nilai signifikansi untuk variabel kebutuhan harga diri adalah $0,817 > 0,05$, sedangkan arah hubungannya adalah $0,091$. Dengan demikian, H_{a4} ditolak. Artinya, kebutuhan harga diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen.

6) Uji Koefisien Korelasi

Setelah mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis regresi linier berganda, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi seberapa kuat hubungan antara masing-masing variabel. Analisis ini penting untuk mengetahui arah dan kekuatan korelasi antara kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), dan kebutuhan harga diri (X3) dengan motivasi kerja dosen (Y). Koefisien korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, dengan nilai berkisar antara -1 hingga $+1$. Nilai mendekati $+1$ menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, sedangkan nilai mendekati 0

menunjukkan hubungan yang lemah. Hasil uji koefisien korelasi disajikan pada lampiran 10.

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja dosen. Hal ini ditandai dengan seluruh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) yang bertanda positif. Secara berurutan, kekuatan hubungan dari yang terkuat hingga terlemah adalah sebagai berikut: kebutuhan keamanan (X2) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,793 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Selanjutnya, kebutuhan harga diri (X3) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,590 (kategori cukup kuat), dan kebutuhan fisiologis (X1) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,579 (kategori cukup kuat).

7) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kebutuhan fisiologis (X₁), kebutuhan keamanan (X₂), dan kebutuhan harga diri (X₃) secara bersama-sama dalam mempengaruhi motivasi kerja dosen (Y). Penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* sebagai ukuran koefisien determinasi.

Dalam hal ini, pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa *Adjusted R Square* mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen, terutama karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen ($k = 3$). Nilai *Adjusted R Square* telah dikoreksi terhadap jumlah prediktor yang digunakan, sehingga lebih reliabel dibandingkan *R Square* biasa yang cenderung meningkat seiring bertambahnya variabel independen meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <i>Model Summary</i> | | | | |
|----------------------|--------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | 0,793 ^a | 0,629 | 0,598 | 4,94802 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,598 atau 59,8%. Angka ini memiliki makna bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi pengaruh terhadap motivasi kerja dosen sebesar 59,8%.

Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,629 atau 62,9% menunjukkan bahwa jika tidak dikoreksi dengan jumlah variabel independen, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 62,9% variasi motivasi kerja. Terdapat perbedaan nilai antara *R Square* dan *Adjusted R Square* (62,9% dan 59,8%) yang mengindikasikan bahwa tidak seluruh variabel independen yang digunakan memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan secara individual (parsial), yang sejalan dengan hasil uji t sebelumnya di mana kebutuhan fisiologis dan kebutuhan harga diri terbukti tidak berpengaruh signifikan.

Sisanya sebesar 40,2% (dihitung dari 100% - 59,8%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Variabel-variabel tersebut antara lain dapat berupa kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri (tingkat hierarki Maslow lainnya yang tidak diteliti), gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, nilai *Adjusted R Square* sebesar 59,8% tergolong dalam kategori cukup kuat hingga kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi motivasi kerja dosen berdasarkan pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, dan harga diri.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan harga diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Temuan ini mengindikasikan

bahwa pemenuhan ketiga kebutuhan dasar manusia menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow secara kolektif mampu meningkatkan motivasi kerja dosen. Ketika dosen merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, merasa aman dalam bekerja, dan merasa dihargai atas kontribusinya, maka secara bersama-sama hal tersebut mendorong dosen untuk memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, mencapai prestasi kerja yang optimal, memanfaatkan peluang pengembangan karier, serta menikmati tantangan dalam pekerjaannya.

Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh ketiga variabel independen terhadap motivasi kerja dosen tergolong cukup kuat, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel-variabel tersebut antara lain dapat berupa kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri (tingkat hierarki Maslow lainnya yang tidak diteliti), gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja.

Hasil pengaruh simultan yang signifikan ini secara teoretis dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Dalam teorinya, Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tidak berdiri sendiri secara terpisah, melainkan tersusun secara hierarkis dan saling terkait satu sama lain. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri merupakan tiga tingkat kebutuhan yang berada pada dasar dan menengah dari piramida Maslow. Ketika ketiga kebutuhan ini dipenuhi secara bersama-sama, maka akan tercipta kondisi yang stabil, mendukung, dan memotivasi bagi dosen dalam bekerja.

Secara keseluruhan, temuan simultan ini mengonfirmasi bahwa semakin baik pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri dosen secara bersama-sama, maka semakin tinggi motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4.4.2 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Motivasi Kerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan fisiologis belum mampu menjadi faktor pendorong utama dalam

meningkatkan motivasi kerja dosen. Selain itu, variabel kebutuhan fisiologis juga menunjukkan arah hubungan negatif, meskipun dengan nilai yang sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kebutuhan fisiologisnya belum terpenuhi, hal tersebut justru mendorong motivasi kerja dosen. Berdasarkan hasil deskriptif, terlihat bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis berada pada kategori sedang, yang ditunjukkan oleh dominannya jawaban netral serta masih adanya responden yang menyatakan tidak setuju pada beberapa indikator, khususnya terkait kemampuan membiayai pendidikan dan pengembangan kompetensi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis belum optimal dan belum merata di antara dosen. Variasi persepsi tersebut menyebabkan kebutuhan fisiologis tidak memiliki pengaruh yang konsisten terhadap motivasi kerja, sehingga menghasilkan hubungan yang tidak signifikan dan cenderung negatif.

Dalam konteks penelitian ini, mengindikasikan bahwa dosen lebih memprioritaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, khususnya kebutuhan keamanan. Temuan penelitian ini tidak menunjukkan bahwa teori hierarki kebutuhan Maslow tidak berlaku, melainkan menunjukkan bahwa penerapannya tidak bersifat linear sebagaimana yang dijelaskan dalam teori.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Finatariansi dan Cahyani (2022) yang menyatakan bahwa motivasi fisiologis berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan variabel dependen yang digunakan (penelitian sebelumnya menggunakan kinerja dosen, sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi kerja) serta perbedaan karakteristik responden dan konteks lokasi penelitian.

4.4.3 Pengaruh Kebutuhan Keamanan terhadap Motivasi Kerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan keamanan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja dosen. Dengan demikian, kebutuhan keamanan terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong dosen untuk bekerja secara optimal.

Dalam kaitannya dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan fisiologis. Teori menyatakan bahwa setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan terdorong untuk mencari rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan keamanan menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja dibandingkan kebutuhan fisiologis. Hal ini menunjukkan bahwa dosen cenderung lebih memprioritaskan rasa aman dalam bekerja. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, dosen akan merasa lebih tenang, fokus, dan memiliki dorongan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang memberikan rasa aman juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kenyamanan psikologis dosen. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja, komitmen terhadap organisasi, serta kualitas kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kebutuhan keamanan tidak hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja dosen.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa dalam praktiknya, kebutuhan dalam teori Maslow tidak dipenuhi secara kaku atau berurutan (tidak linear). Meskipun kebutuhan fisiologis belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal, dosen memprioritaskan kebutuhan keamanan sebagai faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi individu memiliki peran penting dalam menentukan prioritas kebutuhan.

Temuan bahwa kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Finatariyani & Cahyani (2022) pada dosen di Kota Tangerang. Penelitian tersebut melaporkan bahwa motivasi keamanan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, meskipun tidak dijelaskan secara eksplisit tingkat signifikansinya. Kesamaan temuan ini mengindikasikan bahwa kebutuhan akan rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis, merupakan faktor yang konsisten mempengaruhi motivasi kerja dosen di perguruan tinggi, baik di Tangerang maupun di Samarinda.

4.4.4 Pengaruh Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kebutuhan harga diri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa peningkatan kebutuhan harga diri dapat meningkatkan motivasi kerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjadi faktor penentu utama. Menurut teori Maslow, kebutuhan harga diri akan menjadi pendorong motivasi apabila kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan, telah terpenuhi dengan baik.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan harga diri tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, khususnya kebutuhan keamanan, masih menjadi prioritas utama bagi dosen. Dengan demikian, kebutuhan harga diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi belum menjadi faktor pendorong motivasi apabila kebutuhan pada tingkat sebelumnya belum sepenuhnya terpenuhi atau masih menjadi perhatian utama individu. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, kebutuhan harga diri belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dosen.

Hasil penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan penelitian terdahulu, pertama, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Kedua, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Finatariansi & Cahyani (2022), menunjukkan bahwa motivasi penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja dosen. Meskipun dalam penelitian ini kebutuhan harga diri tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun arah hubungan yang positif menunjukkan adanya kecenderungan yang juga sejalan. Dengan kata lain, baik terhadap prestasi kerja, kinerja maupun terhadap motivasi kerja (temuan penelitian ini), kebutuhan penghargaan cenderung memberikan pengaruh yang positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan harga diri terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Secara Simultan: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Artinya, peningkatan pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja dosen secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan harga diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen (H_{a1}) diterima.
- 2) Pengaruh Kebutuhan Fisiologis: Secara parsial, kebutuhan fisiologis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, kesehatan, dan pendidikan bukanlah faktor pendorong utama yang secara langsung meningkatkan motivasi kerja dosen di lingkungan universitas tersebut. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen (H_{a2}) ditolak.
- 3) Pengaruh Kebutuhan Keamanan: Secara parsial, kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebutuhan keamanan, baik fisik maupun non-fisik, merupakan faktor yang paling dominan dan krusial dalam mempengaruhi motivasi kerja dosen. Semakin terjamin rasa aman dosen (dari ancaman

fisik, tekanan psikologis, hingga kepastian status kerja), maka semakin tinggi motivasi kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen (H_{a3}) diterima.

- 4) Pengaruh Kebutuhan Harga Diri: Secara parsial, kebutuhan harga diri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Meskipun arah hubungannya positif, pengaruh yang diberikan sangat kecil dan tidak cukup kuat secara statistik. Artinya, pemenuhan kebutuhan akan penghargaan (materi dan non-materi) yang dirasakan dosen saat ini belum mampu menjadi pendorong utama yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kebutuhan harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen (H_{a4}) ditolak.

5.2 Saran

- 1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain di luar penelitian ini, yaitu kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, karena masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja dosen.
- 2) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jenis metode penelitian yang berbeda, misalnya metode kualitatif atau mixed methods (kualitatif dan kuantitatif), agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dosen secara lebih komprehensif.
- 3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif, misalnya *stratified random sampling*, agar seluruh strata dosen (berdasarkan fakultas, status kepegawaian, jabatan fungsional, dan jenis kelamin) dapat terwakili secara proporsional, sehingga hasil penelitian lebih representatif dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Ns., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Harahap, K., Nurhayati., Arafat., & Hatchi, I. (2024). *Metode Penelitian*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Atikah, C., & Saud, U. S. (2015). Analisis pengaruh kepemimpinan ketua jurusan, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1), 1-18.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Finatariyani, E., & Cahyani, Y. (2022). Determinasi Motivasi Hierarki Maslow dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 603–611.
- Gozali, & Miftahusururi. (2017). Aplikasi Theory Hierarki Maslow terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus PT Bines Raya Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 131-148.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja pada perusahaan jasa konstruksi melalui pendekatan teori kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 44–53.
- Hermawan, E. (2023). *Buku Ajar Pengantar Statistika*. Eureka Media Aksara.
- Hutagalung, A. Q., Silalahi, A. S., Dalimunthe, D. M. J., & Putra, A. F. (2021). Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, serta Hubungan Interpersonal. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1406-1419.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Imansari, N., & Kholifah, U. (2023). *Metodologi Penelitian untuk Pendidikan Kejuruan*. UNIPMA Press.
- Kasubag. Dosen. (2026). Rekapitulasi Data Dosen. [Data mentah]. Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Biro Umum.
- Lubis, A. S. (2021). *Manual Book Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Ilmu Manajemen*. CV. AA. Rizky.

- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Wade Group.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9), 126–137.
- Ridhahani. (2020). *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58–77.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfal, M, Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, 5(3), 228–240.
- Sembiring, D., & Lubis, L. E. (2022). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Benthari Sirulo Batam. *Jurnal Bisnis Kompetif*, 1(2), 196–202.
- Sinaga, A., Mario, C., & Septianingtias, I. A. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Jawa Barat Menggunakan Regresi Linier Berganda. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(12), 568–582.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, N. C., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2022). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 627–637.
- Syarifuddin, & Saudi, I. A. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda dengan SPSS*. Bobby Digital Center.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Vikaliana, R., Pujianto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni., & Ulfa, L. (2022). *Ragam Penelitian dengan SPSS*. Tahta Media Group.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Dalfian, D., Nurcahyati, S., Devriany, A., Khairunnisa, K., Lestari, S. M. P., Rusdi, R., Wijayanti, D. R., Hidayat, A., Sjahriani, T., Armi, A., Widya, N., & Rogayah, R. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV. Science Techno Direct.
- Zahriyah, A., Suprianik, S., Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika: Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian


UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
AKREDITASI BAIK SEKALI

 SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0396/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK BAN-PT Nomor : 238/SK/BAN-PT/AK.PpJ/PT/III/2023 TANGGAL 29 MARET 2023

Samarinda, 24 Oktober 2025

 Nomor : 796 /UWGM-KP/SB/X/2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Persetujuan Penelitian**

 Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 UWGM Samarinda
 di Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWGM Samarinda Nomor: 050/UWGM-FEB/A-SS/X/2025* tanggal 13 Oktober 2025 perihal Studi Skripsi atas nama mahasiswa **Ahmad Zidan Zidnafan, NPM. 2261201017** dengan judul skripsi "**Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**", maka dengan ini disampaikan bahwa:

1. Kami menyetujui dan mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mencari bahan penyusunan dan penulisan skripsi serta melaksanakan penelitian di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada tanggal 14 Oktober 2025 sampai dengan selesai.
2. Data yang diperoleh tidak boleh dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Untuk pelaksanaan penelitian sudah dapat dimulai sejak surat ini diterbitkan.

Demikian disampaikan, terima kasih.

 An. Rektor,
 Wakil Rektor Bidang Umum,
 dan Keuangan

 Pr. Ahmad Sopian, S.P., M.P.
 NIK. 1997.070.054
Tembusan:

1. Rektor UWGM Samarinda (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

 Telp : (0541)4121117
 Fax : (0541)736572
 Email : uwigama@uwgm.ac.id
 Website : uwgm.ac.id

Kampus unggul, widya kewirausahaan, gemilang, dan mulia.

 Kampus Biru UWGM
 Rektorat – Gedung B
 Jl. K.H. Wehid Hasyim, No 28 Rt.08
 Samarinda 75119

Lampiran 2. Instrumen Wawancara Studi Pendahuluan

INSTRUMEN WAWANCARA STUDI PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------|---|
| Judul Penelitian | : Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda |
| Tujuan Wawancara | : Menggali informasi mengenai kesenjangan antara kondisi ideal dan aktual pemenuhan kebutuhan dosen serta dampaknya terhadap motivasi kerja. |
| Informan | : Disamarkan |
| Jabatan | : Kasubag. Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda |
| Waktu Pelaksanaan | : 12 Januari 2026 |
| Pewawancara | : Ahmad Zidan Zidnafan |

PERTANYAAN SPESIFIK PER INDIKATOR VARIABEL

1. KEBUTUHAN FISIOLOGIS

1.1 Pangan

Apakah kebijakan pengupahan dosen di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sudah selaras dengan ketentuan UMK yang berlaku atukah belum?

Jawaban:

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 Sandang

Apakah ada tunjangan khusus untuk kebutuhan pakaian dinas atau seragam dosen?

Jawaban:

.....

.....

.....

.....

.....

2. KEBUTUHAN KEAMANAN

2.1 Fisik

Bagaimana sistem keamanan kampus yang diterapkan untuk melindungi warga kampus, termasuk dosen?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

2.2 Non-Fisik

Apakah ada mekanisme yang jelas untuk melindungi dosen dari ancaman non-fisik?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

3. KEBUTUHAN HARGA DIRI

3.1 Materi

Apa saja bentuk reward finansial yang secara institusional diberikan kepada dosen?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

3.2 Non-Materi

Bagaimana bentuk pengakuan non-materi yang diberikan (sertifikat, pemberian predikat dosen terbaik, promosi dll)?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

4. MOTIVASI KERJA

4.1 Tanggung Jawab

Apakah ada standar operasional prosedur (SOP) terkait tanggung jawab dosen dalam tridharma?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

4.2 Prestasi Kerja

Apa saja bentuk prestasi kerja dosen yang secara institusional diakui oleh universitas?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

1.3 Papan

Apakah ada bantuan perumahan atau tunjangan tempat tinggal untuk dosen?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

1.4 Kesehatan

Apa saja fasilitas kesehatan yang disediakan (asuransi, klinik, check-up)?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

1.5 Pendidikan

a. Apakah ada program beasiswa atau subsidi untuk pendidikan lanjut dosen?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

b. Apakah program tersebut dapat diakses oleh seluruh dosen atau bersifat terbatas?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

4.3 Peluang untuk Maju

Apa saja program pengembangan karir yang tersedia?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

4.4 Pengakuan atas Kinerja

Bagaimana bentuk kebijakan universitas dalam memberikan pengakuan atas kinerja dosen?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

4.5 Pekerjaan yang Menantang

Apakah ada mekanisme atau kebijakan di UWGM untuk menempatkan dosen pada tugas yang sesuai dengan bidang keahliannya?

Jawaban:

.....
.....
.....
.....
.....

Lampiran 3. Kuesioner Studi Pendahuluan

A. Pernyataan Diri

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yth. Bapak/Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,

Saya, **Ahmad Zidan Zidnafan** (NPM. 2261201017), mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Saat ini saya sedang mengumpulkan data pendukung untuk penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.*"

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi motivasi kerja serta pemenuhan kebutuhan dosen di lingkungan universitas.

Seluruh data yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini diisi oleh dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda melalui tautan Google Form yang telah disebarakan.
2. Responden akan mengakses tautan kuesioner melalui perangkat komputer atau smartphone.
3. Cara mengisi:

- a. Pada bagian **Identitas Responden**, klik pilihan yang sesuai dengan mengklik salah satu dari pilihan ganda.
 - b. Pada bagian **Pernyataan Kuesioner**, pilihlah salah satu angka 1–5 yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.
 - c. Klik tombol "**Kirim**" di akhir kuesioner setelah semua pertanyaan/pernyataan terjawab.
4. Mohon Bapak/Ibu membaca setiap pertanyaan/pernyataan dengan saksama sebelum memberikan jawaban.
 5. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.
 6. Seluruh data yang diberikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

C. Keterangan Jawaban

Setiap pernyataan di bawah ini diukur menggunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

D. Identitas Responden

| No. | Pertanyaan |
|-----|---------------|
| | Jenis Kelamin |
| 1 | 1) Laki-laki |
| | 2) Perempuan |

Usia

- 1) < 30 tahun
- 2) 30 – 39 tahun
- 3) 40 – 49 tahun
- 4) \geq 50 tahun

Status Kepegawaian

- 1) Dosen Tetap
- 2) Dosen Tidak Tetap

Fakultas

- 1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- 2) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- 3) Fakultas Hukum
- 4) Fakultas Kesehatan Masyarakat
- 5) Fakultas Pertanian
- 6) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
- 7) Fakultas Teknik dan Informatika

E. Pernyataan Kuesioner**1) Indikator Motivasi Kerja (Y)**

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Y1.1 Tanggung Jawab | | | | | | |
| 1 | Saya merasa telah menjalankan tanggung jawab tridarma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian) dengan optimal. | | | | | |
| 2 | Secara umum, pelaksanaan Beban | | | | | |

Kerja Dosen (BKD)
berjalan dengan baik.

Y1.2 Prestasi Kerja

3 Saya merasa hasil
kerja saya sebagai
dosen selama ini
sudah sesuai dengan
target yang saya
harapkan.

Y1.3 Peluang untuk maju

4 Saya merasa sistem
pengembangan karir
(kenaikan jabatan
fungsional) di
UWGM berjalan
dengan baik dan adil
bagi semua dosen.

Y1.4 Pengakuan atas kinerja

5 Saya merasa kinerja
saya selama ini
mendapatkan
apresiasi yang layak
dari institusi.

Y1.5 Pekerjaan yang menantang

6 Saya merasa tugas-
tugas yang saya
emban memberikan
tantangan intelektual.

2) Indikator Kebutuhan Fisiologis (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|------------|-------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|
|------------|-------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|

X1.1 Pangan

- Penghasilan saya sebagai dosen saat ini
- 1 cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum.

X1.2 Sandang

- Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengalokasikan
- 2 penghasilan untuk kebutuhan pakaian yang layak.

X1.3 Papan

- Biaya tempat tinggal (contoh:
- 3 sewa/cicilan/listrik/air) tidak menjadi beban berat bagi penghasilan saya sebagai dosen.

X1.4 Kesehatan

- Saya merasa jaminan/fasilitas
- 4 kesehatan yang disediakan universitas sudah memadai.

X1.5 Pendidikan

- Saya mampu
- 5 membiayai kebutuhan pendidikan.
-

3) Indikator Kebutuhan Keamanan (X2)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----------------------|---|----|---|---|----|-----|
| X2.1 Fisik | | | | | | |
| 1 | Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman dari ancaman fisik (contoh: kriminalitas, kecelakaan kerja, dan lain-lain). | | | | | |
| X2.2 Non-Fisik | | | | | | |
| 2 | Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman secara psikologis (contoh: tidak ada tekanan, intimidasi, atau perlakuan tidak adil). | | | | | |
| 3 | Saya memiliki kejelasan dan kepastian mengenai status serta kelanjutan karir saya di UWGM. | | | | | |

4) Indikator Kebutuhan Harga Diri (X3)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|--------------------|-------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| X3.1 Materi | | | | | | |
| 1 | Kompensasi finansial (contoh: gaji, | | | | | |

insentif, dan tunjangan) yang saya terima telah sesuai dengan beban kerja dan kontribusi saya.

X3.2 Non-Materi

Institusi memberikan apresiasi (contoh: pujian atau pengakuan) ketika saya mencapai prestasi.

**Lampiran 4. Data Populasi Dosen Universitas Widya Gama Mahakam
Samarinda**

| Fakultas | Program Studi | Dosen Tetap/Tidak | | Dosen Tidak Tetap |
|--|------------------------------|-------------------|----------------|----------------------|
| | | Tetap Aktif | Tidak Aktif | |
| Ekonomi dan Bisnis | Akuntansi | 8 | - | 1 |
| | Manajemen | 21 | - | 4 |
| Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik | Administrasi Publik | 9 | - | 3 |
| | Hukum | 7 | - | 5 |
| Fakultas Hukum | Hukum (S2) | 5 | - | - |
| | Kesehatan Masyarakat | 17 | - | - |
| Fakultas Pertanian | Agroteknologi | 7 | - | 1 |
| Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | Pendidikan Bahasa Inggris | 6 | - | - |
| | Pendidikan Anak Usia Dini | 6 | - | 1 |

| | | | | |
|--------------------------|---------------|------------|------------|-----------|
| | Pendidikan | | | |
| | Guru Sekolah | 13 | - | - |
| | Dasar | | | |
| | Pendidikan | | | |
| | Profesi Guru | 5 | - | - |
| Fakultas | | | | |
| Teknik dan Ilmu Komputer | | 5 | - | - |
| Informatika | | | | |
| | Jumlah | 109 | - | 15 |
| | Total | | 124 | |

Sumber: Data diperoleh dari Bagian Kasubag. Dosen, 2026

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

A. Pernyataan Diri

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yang terhormat Bapak/Ibu Dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,

Perkenalkan, saya **Ahmad Zidan Zidnafa** (NPM 2261201017), mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, sedang melaksanakan penelitian skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen, dengan judul penelitian "***Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan Keamanan serta Kebutuhan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.***"

Dengan hormat, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini diisi oleh dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda melalui tautan Google Form yang telah disebarakan.
2. Responden akan mengakses tautan kuesioner melalui perangkat komputer atau smartphone.
3. Cara mengisi:
 - a) Pada bagian **Identitas Responden**, klik pilihan yang sesuai (misalnya: jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan fakultas) dengan mengklik salah satu dari pilihan ganda.
 - b) Pada bagian Pernyataan Kuesioner, pilihlah salah satu angka 1–5 yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.
 - c) Klik tombol "**Kirim**" di akhir kuesioner setelah semua pertanyaan terjawab.
4. Mohon Bapak/Ibu membaca setiap pernyataan dengan saksama sebelum memberikan jawaban.
5. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.
6. Seluruh data yang diberikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

C. Keterangan Jawaban

Setiap pernyataan di bawah ini diukur menggunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut:

1. 1 = Sangat Tidak Setuju
2. 2 = Tidak Setuju
3. 3 = Netral
4. 4 = Setuju
5. 5 = Sangat Setuju

D. Identitas Responden

| No. | Pertanyaan |
|------------|--|
| | Jenis Kelamin |
| 1 | 1) Laki-laki 2) Perempuan |
| | Usia |
| 2 | 1) < 30 tahun 2) 30 – 39 tahun 3) 40 – 49 tahun 4) ≥ 50 tahun |
| | Status Kepegawaian |
| 3 | 1) Dosen Tetap 2) Dosen Tidak Tetap |
| | Fakultas |
| 4 | 1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 3) Fakultas Hukum 4) Fakultas Ilmu Kesehatan 5) Fakultas Pertanian 6) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan 7) Fakultas Teknik dan Informatika |

E. Pernyataan Kuesioner

1) Indikator Motivasi Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| Y1.1 Tanggung Jawab | | | | | | |
| 1 | Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas tridarma (pengajaran, penelitian, pengabdian) yang diberikan. | | | | | |
| 2 | Saya menyelesaikan tugas-tugas sebagai dosen dengan sungguh-sungguh. | | | | | |
| Y1.2 Prestasi Kerja | | | | | | |
| 3 | Saya berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. | | | | | |
| 4 | Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya. | | | | | |
| Y1.3 Peluang untuk maju | | | | | | |
| 5 | Saya melihat peluang untuk berkembang di universitas ini. | | | | | |
| 6 | Saya termotivasi untuk meningkatkan kompetensi diri. | | | | | |
| Y1.4 Pengakuan atas kinerja | | | | | | |

- Kinerja saya
7 mendapatkan
apresiasi yang layak.
Pengakuan atas
8 kinerja meningkatkan
semangat kerja saya.

Y1.5 Pekerjaan yang menantang

- Pekerjaan yang saya
9 lakukan memberikan
tantangan dalam
pelaksanaan tugas.
Tantangan kerja
10 mendorong saya
bekerja lebih baik.

2) Indikator Kebutuhan Fisiologis (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|------------|-------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|
|------------|-------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|

X1.1 Pangan

- Gaji yang saya terima
1 mampu memenuhi
kebutuhan pokok
sehari-hari.
Saya tidak
2 mengalami kesulitan
dalam memenuhi
kebutuhan pangan.

X1.2 Sandang

- Penghasilan saya
3 cukup untuk
memenuhi kebutuhan
pakaian yang layak.

4 Saya merasa
kebutuhan sandang
saya terpenuhi
dengan baik.

X1.3 Papan

5 Penghasilan saya
cukup untuk
memenuhi kebutuhan
tempat tinggal.

6 Saya merasa kondisi
tempat tinggal saya
memberikan
kenyamanan dalam
menjalani aktivitas
sehari-hari.

X1.4 Kesehatan

7 Saya mampu
memenuhi kebutuhan
kesehatan secara
mandiri.

8 Fasilitas atau jaminan
kesehatan yang
diberikan
institusi/kampus
sudah memadai.

X1.5 Pendidikan

9 Saya mampu
membiayai
kebutuhan
pendidikan diri.

- 10 Penghasilan saya mendukung pengembangan kompetensi profesional (misalnya pelatihan, seminar, sertifikasi, atau konferensi).

3) Indikator Kebutuhan Keamanan (X2)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----------------------|---|----|---|---|----|-----|
| X2.1 Fisik | | | | | | |
| 1 | Saya merasa aman dari ancaman fisik saat menjalankan tugas sebagai dosen. | | | | | |
| 2 | Fasilitas kampus mendukung keselamatan kerja (contoh: penerangan, keamanan gedung). | | | | | |
| X2.2 Non-Fisik | | | | | | |
| 3 | Saya memiliki kepastian status kerja sebagai dosen. | | | | | |
| 4 | Saya merasa aman secara psikologis dari tekanan atau perlakuan tidak adil. | | | | | |

4) Indikator Kebutuhan Harga Diri (X3)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| X3.1 Materi | | | | | | |
| | Kompensasi finansial | | | | | |
| 1 | sesuai dengan beban kerja saya. | | | | | |
| | Saya menerima insentif yang mencerminkan kinerja saya. | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| X3.2 Non-Materi | | | | | | |
| | Saya merasa dihargai sebagai tenaga akademik profesional. | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| | Institusi memberikan pengakuan atas kinerja saya sebagai dosen. | | | | | |
| 4 | | | | | | |

| Kebutuhan Fisiologis (X1) | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Total |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 34 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 38 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 40 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 23 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 20 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 46 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 34 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 30 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 17 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 35 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 31 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |

| Kebutuhan Keamanan (X2) | | | | |
|--------------------------------|------------|------------|------------|--------------|
| P21 | P22 | P23 | P24 | Total |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 13 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 5 | 1 | 12 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 9 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 13 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| Kebutuhan Harga Diri (X3) | | | | |
|----------------------------------|------------|------------|------------|--------------|
| P25 | P26 | P27 | P28 | Total |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 12 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 6 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |

Lampiran 7. Rekapitulasi Hasil Motivasi Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | Skala | | | | | Frekuensi Responden |
|-----|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas tridarma (pengajaran, penelitian, pengabdian) yang diberikan. | 2 | 0 | 3 | 7 | 28 | 40 |
| | Persentase | 5% | 0% | 7,5% | 17,5% | 70% | 100% |
| 2 | Saya menyelesaikan tugas-tugas sebagai dosen dengan sungguh-sungguh. | 1 | 0 | 2 | 9 | 28 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 0% | 5% | 22,5% | 70% | 100% |
| 3 | Saya berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. | 1 | 0 | 2 | 11 | 26 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 0% | 5% | 27,5% | 65% | 100% |
| 4 | Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya. | 1 | 0 | 6 | 10 | 23 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 0% | 15% | 25% | 57,5% | 100% |
| 5 | Saya melihat peluang untuk berkembang di universitas ini. | 2 | 2 | 10 | 15 | 11 | 40 |
| | Persentase | 5% | 5% | 25% | 37,5% | 27,5% | 100% |
| 6 | Saya termotivasi untuk meningkatkan kompetensi diri. | 1 | 2 | 7 | 13 | 17 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 5% | 17,5% | 32,5% | 42,5% | 100% |
| 7 | Kinerja saya mendapatkan apresiasi yang layak. | 1 | 7 | 12 | 13 | 7 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 17,5% | 30% | 32,5% | 17,5% | 100% |

| | | | | | | | |
|----|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 8 | Pengakuan atas kinerja meningkatkan semangat kerja saya. | 1 | 5 | 11 | 14 | 9 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 12,5% | 27,5% | 35% | 22,5% | 100% |
| 9 | Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan dalam pelaksanaan tugas. | 1 | 1 | 10 | 17 | 11 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 2,5% | 25% | 42,5% | 27,5% | 100% |
| 10 | Tantangan kerja mendorong saya bekerja lebih baik. | 1 | 1 | 10 | 14 | 14 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 2,5% | 25% | 35% | 35% | 100% |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Kebutuhan Fisiologis (X1)

| No. | Pernyataan | Skala | | | | | Frekuensi Responden |
|-----|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. | 3 | 8 | 16 | 8 | 5 | 40 |
| | Persentase | 7,5% | 20% | 40% | 20% | 12,5% | 100% |
| 2 | Saya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pangan. | 2 | 8 | 12 | 12 | 6 | 40 |
| | Persentase | 5% | 20% | 30% | 30% | 15% | 100% |
| 3 | Penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan pakaian yang layak. | 3 | 7 | 14 | 11 | 5 | 40 |
| | Persentase | 7,5% | 17,5% | 35% | 27,5% | 12,5% | 100% |
| 4 | Saya merasa kebutuhan sandang saya terpenuhi dengan baik. | 2 | 7 | 15 | 10 | 6 | 40 |
| | Persentase | 5% | 17,5% | 37,5% | 25% | 15% | 100% |
| 5 | Penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal. | 3 | 7 | 14 | 13 | 3 | 40 |
| | Persentase | 7,5% | 17,5% | 35% | 32,5% | 7,5% | 100% |

| | | | | | | | |
|----|---|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 6 | Saya merasa kondisi tempat tinggal saya memberikan kenyamanan dalam menjalani aktivitas sehari-hari. | 1 | 4 | 8 | 17 | 10 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 10% | 20% | 42,5% | 25% | 100% |
| 7 | Saya mampu memenuhi kebutuhan kesehatan secara mandiri. | 2 | 1 | 9 | 20 | 8 | 40 |
| | Persentase | 5% | 2,5% | 22,5% | 50% | 20% | 100% |
| 8 | Fasilitas atau jaminan kesehatan yang diberikan institusi/kampus sudah memadai. | 3 | 6 | 11 | 15 | 5 | 40 |
| | Persentase | 7,5% | 15% | 27,5% | 37,5% | 12,5% | 100% |
| 9 | Saya mampu membiayai kebutuhan pendidikan diri. | 7 | 10 | 9 | 9 | 5 | 40 |
| | Persentase | 17,5% | 25% | 22,5% | 22,5% | 12,5% | 100% |
| 10 | Penghasilan saya mendukung pengembangan kompetensi profesional (misalnya pelatihan, seminar, sertifikasi, atau konferensi). | 5 | 13 | 13 | 6 | 3 | 40 |

| | | | | | | |
|-------------------|--------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| Persentase | 12.5% | 32.5 % | 32.5% | 15% | 7.5% | 100% |
|-------------------|--------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|-------------|

Sumber: Data primer diolah; 2026

Lampiran 9. Rekapitulasi Hasil Kebutuhan Keamanan (X2)

| No. | Pernyataan | Skala | | | | | Frekuensi Responden |
|-----|---|-------------|-------------|------------|--------------|--------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Saya merasa aman dari ancaman fisik saat menjalankan tugas sebagai dosen. | 1 | 1 | 6 | 18 | 14 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 2,5% | 15% | 45% | 35% | 100% |
| 2 | Fasilitas kampus mendukung keselamatan kerja (contoh: penerangan, keamanan gedung). | 1 | 0 | 10 | 21 | 8 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 0% | 25% | 52,5% | 20% | 100% |
| 3 | Saya memiliki kepastian status kerja sebagai dosen. | 1 | 3 | 6 | 17 | 13 | 40 |
| | Persentase | 2,5% | 7,5% | 15% | 42,5% | 32,5% | 100% |
| 4 | Saya merasa aman secara psikologis dari tekanan atau perlakuan tidak adil. | 3 | 2 | 12 | 17 | 6 | 40 |
| | Persentase | 7,5% | 5% | 30% | 42,5% | 15% | 100% |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| | | <i>Correlations</i> | | | |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| | | Motivasi Kerja | Kebutuhan Fisiologis | Kebutuhan Keamanan | Kebutuhan Harga Diri |
| Motivasi Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | 1 | 0,579** | 0,793** | 0,590** |
| | <i>Sig. (1- tailed)</i> | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kebutuhan Fisiologis | <i>Pearson Correlation</i> | 0,579** | 1 | 0,720** | 0,770** |
| | <i>Sig. (1- tailed)</i> | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kebutuhan Keamanan | <i>Pearson Correlation</i> | 0,793** | 0,720** | 1 | 0,721** |
| | <i>Sig. (1- tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kebutuhan Harga Diri | <i>Pearson Correlation</i> | 0,590** | 0,770** | 0,721** | 1 |
| | <i>Sig. (1- tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Lampiran 11. Hasil Olahan Output SPSS

Hasil Uji Validitas

| KMO and Bartlett's Test | | |
|---|---------------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | 0,830 |
| | <i>Approx. Chi-Square</i> | 1229,258 |
| Bartlett's Test of Sphericity | <i>Df</i> | 0,378 |
| | <i>Sig.</i> | 0,000 |

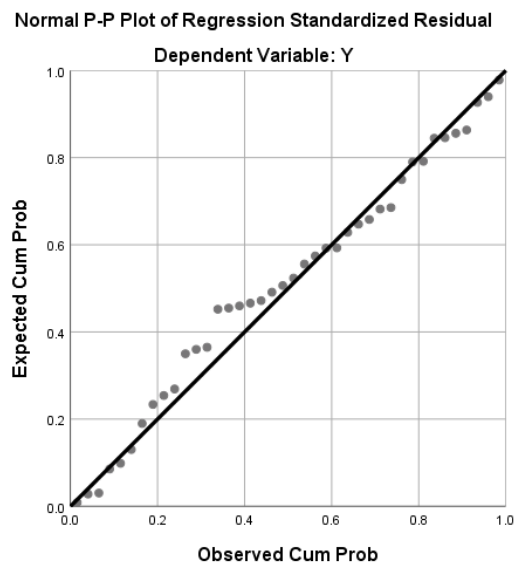
Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,968 | 28 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS; 2026

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>Sig.</i> |
|----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | |
| (Constant) | 8,910 | 2,290 | | 0,000 |
| 1 | | | | |
| Kebutuhan Fisiologis | -0,061 | 0,086 | -0,184 | 0,480 |
| Kebutuhan Keamanan | -0,111 | 0,225 | -0,116 | 0,627 |
| Kebutuhan Harga Diri | -0,130 | 0,231 | -0,145 | 0,576 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Multikolinearitas

| <i>Model</i> | <i>Coefficients^a</i> | | | | <i>T</i> | <i>Sig.</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>Beta</i> | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | | | | | | |
| 1 | | | | | | | | |
| (Constant) | 11,190 | 3,861 | | 2,898 | 0,006 | | | |
| Kebutuhan Fisiologis | -0,003 | 0,144 | -0,004 | -0,021 | 0,983 | 0,351 | 2,848 | |
| Kebutuhan Keamanan | 1,847 | 0,380 | 0,767 | 4,860 | 0,000 | 0,414 | 2,417 | |
| Kebutuhan Harga Diri | 0,091 | 0,390 | 0,040 | 0,233 | 0,817 | 0,350 | 2,857 | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Fisiologis dengan Motivasi Kerja Sebelum Transformasi Data

| <i>ANOVA Table</i> | | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| Motivasi Kerja | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined)</i> | 1850,558 | 19 | 97,398 | 3,693 | 0,003 |
| Kebutuhan Fisiologis | <i>* Groups</i> | <i>Linearity</i> | 796,967 | 1 | 796,967 | 30,222 | 0,000 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 1053,592 | 18 | 58,533 | 2,220 | 0,044 |

| | | | |
|----------------------|----------|----|--------|
| <i>Within Groups</i> | 527,417 | 20 | 26,371 |
| <i>Total</i> | 2377,975 | 39 | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Fisiologis dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table

| | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|------------------------------------|---------------------------|---|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| Motivasi Kerja * XT | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined) Linearity</i> | 2359,975 | 38 | 62,105 | 3,450 | 0,407 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 396,984 | 1 | 396,984 | 22,055 | 0,134 |
| | | | 1962,991 | 37 | 53,054 | 2,947 | 0,436 |
| | <i>Within Groups</i> | | 18,000 | 1 | 18,000 | | |
| | <i>Total</i> | | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Keamanan dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table

| | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--|---------------------------|---|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| Motivasi Kerja * Kebutuhan Keamanan | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined) Linearity</i> | 1808,442 | 10 | 180,844 | 9,208 | 0,000 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 1494,918 | 1 | 1494,918 | 76,120 | 0,000 |
| | | | 313,523 | 9 | 34,836 | 1,774 | 0,117 |
| | <i>Within Groups</i> | | 569,533 | 29 | 19,639 | | |
| | <i>Total</i> | | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Linearitas Hubungan Kebutuhan Harga Diri dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table

| | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--|---------------------------|---|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| Motivasi Kerja * Kebutuhan Harga Diri | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined) Linearity</i> | 1128,737 | 12 | 94,061 | 2,033 | 0,061 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 827,231 | 1 | 827,231 | 17,879 | 0,000 |
| | | | 301,505 | 11 | 27,410 | 0,592 | 0,818 |
| | <i>Within Groups</i> | | 1249,238 | 27 | 46,268 | | |

Total 2377,975 39

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T

| <i>Model</i> | <i>Coefficients^a</i> | | | <i>T</i> | <i>Sig.</i> | |
|--------------|---------------------------------|---------------------|-------------|----------|-------------|-------|
| | <i>Unstandardized</i> | <i>Standardized</i> | | | | |
| | <i>Coefficients</i> | <i>Coefficients</i> | | | | |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 11,190 | 3,861 | | 2,898 | 0,006 |
| | Kebutuhan Fisiologis | -0,003 | 0,144 | -0,004 | -0,021 | 0,983 |
| | Kebutuhan Keamanan | 1,847 | 0,380 | 0,767 | 4,860 | 0,000 |
| | Kebutuhan Harga Diri | 0,091 | 0,390 | 0,040 | 0,233 | 0,817 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji F

| | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|--------------------|
| <i>Regression</i> | 1496,590 | 3 | 498,863 | 20,376 | 0,000 ^b |
| <i>Residual</i> | 881,385 | 36 | 24,483 | | |
| <i>Total</i> | 2377,975 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Koefisien Korelasi

| | | <i>Correlations</i> | | | |
|----------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| | | Motivasi Kerja | Kebutuhan Fisiologis | Kebutuhan Keamanan | Kebutuhan Harga Diri |
| Motivasi Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | 1 | 0,579** | 0,793** | 0,590** |
| | <i>Sig. (1-tailed)</i> | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kebutuhan Fisiologis | <i>Pearson Correlation</i> | 0,579** | 1 | 0,720** | 0,770** |
| | <i>Sig. (1-tailed)</i> | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |

| | | | | | |
|-------------------------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Kebutuhan Keamanan | <i>Pearson Correlation</i> | 0,793** | 0,720** | 1 | 0,721** |
| | <i>Sig. (1- tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kebutuhan Harga Diri | <i>Pearson Correlation</i> | 0,590** | 0,770** | 0,721** | 1 |
| | <i>Sig. (1- tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | <i>N</i> | 40 | 40 | 40 | 40 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <i>Model Summary</i> | | | | |
|----------------------|--------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | 0,793 ^a | 0,629 | 0,598 | 4,94802 |

Sumber: Data primer diolah; 2026

Lampiran 12. Bukti Dokumentasi

