

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk yang besar dan wilayah yang luas, Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam sektor pelayanan publik. Pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa pelayanan publik dapat diakses oleh seluruh masyarakat secara merata dan berkualitas. Pelayanan publik yang efektif dan efisien menjadi kunci utama dalam mendukung kesejahteraan masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Pemerintah, sebagai penyelenggara layanan publik, memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem birokrasi yang tidak hanya profesional, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Salah satu elemen fundamental yang menentukan efektivitas pelayanan publik adalah kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia yang bekerja dalam institusi pemerintahan. Pegawai yang bekerja dalam sistem birokrasi memegang peranan penting dalam memastikan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat dijalankan dengan baik dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas (Nisa dkk., 2024).

Terdapat berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai pemerintahan dalam menjalankan tugasnya, mulai dari tekanan kerja yang tinggi, minimnya penghargaan, hingga ketidakjelasan jenjang karier. Kondisi-kondisi tersebut dapat berdampak langsung pada penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, baik secara fisik, psikologis, maupun profesional, akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik, memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih optimal. Pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi aspek yang sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh sistem atau struktur organisasi, tetapi juga oleh sejauh mana kebutuhan mereka dihargai dan dipenuhi. Ketika kebutuhan tersebut terabaikan, dampaknya tidak hanya dirasakan secara individu, melainkan turut memengaruhi kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menjadi

kerangka yang relevan untuk menganalisis permasalahan ini karena mampu menjelaskan motivasi kerja pegawai berdasarkan tingkat kebutuhan yang mereka alami (Kurniawati & Maemonah, 2021).

Motivasi pegawai dalam dunia kerja sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan dasar mereka yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan psikologis. Seorang pegawai yang merasa kebutuhannya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang merasa kebutuhannya tidak terpenuhi cenderung mengalami stres, kehilangan semangat kerja, dan bahkan memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Salah satu teori yang dapat menjelaskan bagaimana kebutuhan manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Abraham Maslow mengembangkan teori yang mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis (makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan dasar lainnya), kebutuhan keamanan (stabilitas kerja, lingkungan kerja yang aman, serta jaminan masa depan), kebutuhan sosial (hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan), kebutuhan penghargaan (pengakuan atas kinerja dan prestasi), serta kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimalnya) (Kurniawati & Maemonah, 2021).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow merupakan salah satu teori psikologi motivasi yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku manusia, termasuk dalam konteks dunia kerja. Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis mencakup aspek dasar seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal, yang menjadi fondasi utama dalam kehidupan manusia. Setelah kebutuhan dasar ini terpenuhi, individu akan mencari keamanan kerja, perlindungan, dan stabilitas ekonomi yang tercakup dalam kebutuhan keamanan. Selanjutnya, manusia memiliki dorongan untuk menjalin hubungan sosial yang sehat, baik dalam lingkungan keluarga maupun tempat kerja, yang tergolong dalam kebutuhan sosial (Elisabeth, 2022).

Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia mulai mencari penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan dari orang lain maupun pencapaian pribadi yang

meningkatkan rasa percaya diri mereka. Pada puncaknya, manusia akan berusaha mencapai aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mengembangkan potensi secara maksimal dan menjadi versi terbaik dari diri mereka. Dalam konteks organisasi, terutama di sektor pemerintahan, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa kebutuhan mereka terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, sementara pegawai yang mengalami hambatan dalam pemenuhan kebutuhannya cenderung mengalami stres, kehilangan semangat kerja, serta memiliki kecenderungan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, teori Maslow dapat digunakan sebagai kerangka konseptual dalam menganalisis bagaimana pemenuhan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik (Andesta, 2018).

Dalam konteks organisasi, terutama di sektor pemerintahan, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kebutuhan dasar mereka terpenuhi, maka mereka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Namun, jika salah satu dari kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka pegawai akan mengalami ketidakpuasan yang dapat berujung pada rendahnya kinerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), serta meningkatnya angka perputaran pegawai (*turnover*). Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja birokrasi serta menciptakan sistem pelayanan publik yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Pradana & Sumiyana, 2023).

Namun, di banyak instansi pemerintahan, masih terdapat kesenjangan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai. Masih banyak pegawai yang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis mereka akibat keterbatasan gaji dan tunjangan yang tidak sebanding dengan biaya hidup. Hal ini terutama dialami oleh pegawai honorer atau tenaga kontrak, yang sering kali mendapatkan gaji lebih rendah dibandingkan pegawai negeri sipil (PNS) dan tidak memiliki jaminan kesejahteraan yang memadai. Selain itu, masih banyak pegawai yang menghadapi ketidakpastian dalam hal keamanan kerja, terutama mereka yang berstatus tenaga kontrak atau honorer yang tidak memiliki kepastian mengenai

masa depan pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini sering kali menimbulkan kecemasan, menurunkan loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja, serta berdampak pada tingkat produktivitas yang rendah.

Lingkungan kerja yang kurang harmonis merupakan tantangan tersendiri dalam dunia birokrasi, terutama dari aspek kebutuhan sosial. Komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, kurangnya kerja sama tim, serta dinamika organisasi yang tidak mendukung sering kali menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan kurang dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta menghambat sinergi dalam tim kerja. Sementara itu, dalam aspek penghargaan, sistem promosi dan pemberian insentif di banyak instansi pemerintahan sering kali dinilai tidak transparan dan tidak berbasis kompetensi serta prestasi kerja. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai serta menurunkan semangat kerja mereka. Selain itu, dalam aspek aktualisasi diri, masih banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan potensi mereka, yang menyebabkan rasa stagnasi dalam karier mereka.

Permasalahan ini tidak hanya terjadi di tingkat nasional, tetapi juga merambah ke tingkat daerah. Dalam konteks Indonesia yang terdiri dari berbagai provinsi, kabupaten, dan kota, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan sangat bervariasi tergantung pada kondisi geografis, ekonomi, serta kebijakan daerah masing-masing. Di daerah yang memiliki keterbatasan anggaran, seperti kabupaten dengan sumber daya ekonomi yang terbatas, sering kali ditemukan kendala dalam pemenuhan kebutuhan pegawai, baik dalam hal kesejahteraan, pengembangan karier, maupun motivasi kerja. Salah satu provinsi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional adalah Sulawesi Selatan. Provinsi ini merupakan pusat perdagangan, jasa, dan investasi di kawasan timur Indonesia, sehingga pelayanan publik yang berkualitas menjadi kebutuhan yang mendesak.

Salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan yang memiliki potensi ekonomi besar adalah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep). Kabupaten ini dikenal dengan sektor perikanan, pertanian, serta industri berbasis sumber daya lokal yang berperan penting dalam perekonomian daerah. Sebagai daerah yang sedang berkembang, Kabupaten Pangkep terus berupaya menarik lebih banyak

investasi guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakatnya. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, DPMPTSP Kabupaten Pangkep menjadi ujung tombak dalam menyediakan layanan perizinan yang cepat dan transparan bagi para investor serta pelaku usaha. Namun, efektivitas lembaga ini sangat dipengaruhi oleh kondisi pegawai yang bekerja di dalamnya.

Pemenuhan kebutuhan pegawai di sektor pemerintahan telah diatur dalam berbagai kebijakan nasional berdasarkan perspektif regulasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pentingnya kesejahteraan pegawai dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga mengatur hak-hak pegawai, termasuk aspek kesejahteraan, jenjang karier, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Namun, dalam praktiknya, implementasi kebijakan ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di tingkat daerah.

Penelitian terkait pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih sangat terbatas, sebagaimana terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan lebih banyak berfokus pada aspek kesejahteraan pegawai secara umum, namun belum secara spesifik mengkaji bagaimana tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai dalam konteks birokrasi daerah berdasarkan lima tingkatan kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan pendekatan teori Maslow dalam menganalisis kesejahteraan pegawai DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa beberapa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merasa bahwa kebutuhan dasar mereka, seperti kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang aman, belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini berdampak pada motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena ini menyoroti pentingnya

pemahaman mendalam mengenai pemenuhan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian oleh Elisa Sari dan Rina Dwiarti (2018) berjudul "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta" menemukan bahwa kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan peluang untuk pengembangan diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id.

Demikian pula, Ayu Siti Hartinah, Wahyu Eko Setianingsih, dan Yusron Rozzaid (2019) dalam penelitian mereka yang berjudul "Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember" menemukan bahwa semua tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow, termasuk kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan pada setiap tingkat yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para pegawai repository.unmuhjember.ac.id.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada penerapan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam konteks DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau institusi pendidikan, penelitian ini meneliti sektor pemerintahan dengan karakteristik dan tantangan yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana pemenuhan kebutuhan pegawai di sektor publik dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka, serta memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kesejahteraan dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Adapun fokus utama dari penelitian ini adalah bagaimana tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berdasarkan lima tingkatan kebutuhan menurut teori Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana pegawai di lingkungan DPMPTSP merasakan kesejahteraan mereka dalam bekerja, apakah kebutuhan mereka telah terpenuhi dengan baik, serta

bagaimana dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas kerja mereka. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan efektivitas kerja mereka dalam memberikan layanan kepada masyarakat dan dunia usaha.

Sehingga rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah, "Bagaimana tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang mencakup aspek kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri?" Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Tingkat Kebutuhan Manusia Menurut Maslow di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan."**

1.2 Tinjauan Teori

1.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943)

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow merupakan salah satu teori motivasi paling berpengaruh yang menjelaskan bagaimana kebutuhan manusia berkembang dalam tingkatan yang berjenjang. Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga keinginan tertinggi untuk berkembang dan mencapai potensi penuh. Kebutuhan ini terbagi dalam lima tingkatan utama, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi dan dunia kerja, teori ini menjadi landasan utama dalam memahami motivasi pegawai, karena setiap individu akan berusaha memenuhi kebutuhan dasar terlebih dahulu sebelum mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (Yuliana, 2018). Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi (Sari & Dwiarti, 2019).

- a. **Kebutuhan Fisiologis**, Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, termasuk makanan, air, tempat tinggal, dan istirahat. Dalam dunia kerja, pemenuhan kebutuhan ini tercermin dalam gaji yang cukup, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman. Jika pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka mereka akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara optimal. Dalam konteks penelitian ini, pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan harus memiliki kesejahteraan ekonomi yang layak agar dapat fokus dalam menjalankan tugas mereka tanpa harus mengkhawatirkan kebutuhan dasar mereka (Muazaroh & Subaidi, 2019).
- b. **Kebutuhan Keamanan**, setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia akan mencari rasa aman dan perlindungan. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini mencakup jaminan pekerjaan, kepastian kontrak kerja, lingkungan kerja yang aman, serta kebijakan organisasi yang adil. Pegawai yang merasa tidak memiliki stabilitas kerja, seperti pegawai honorer atau kontrak yang tidak memiliki kepastian status kepegawaian, cenderung mengalami stres dan kecemasan yang tinggi. Selain itu, lingkungan kerja yang berisiko tinggi atau kebijakan yang tidak transparan dapat menyebabkan pegawai kehilangan rasa aman dalam bekerja. Dalam penelitian ini, analisis mengenai bagaimana DPMPSTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memenuhi kebutuhan keamanan pegawai akan menjadi salah satu aspek utama dalam mengukur kesejahteraan mereka (Oktaviani dkk., 2024).
- c. **Kebutuhan Sosial**, setelah merasa aman, individu akan berusaha memenuhi kebutuhan sosial, yaitu keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, baik dalam lingkungan kerja maupun di luar organisasi. Dalam dunia kerja, hubungan yang harmonis antara pegawai, atasan, dan rekan kerja menjadi faktor penting yang menentukan motivasi dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya komunikasi yang baik, serta budaya kerja yang kolaboratif akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik, komunikasi yang buruk, serta kurangnya rasa kebersamaan dapat

menurunkan motivasi pegawai dan berdampak negatif pada kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, kebutuhan sosial akan dianalisis dengan melihat bagaimana dinamika hubungan kerja di DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan serta sejauh mana interaksi sosial dalam organisasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai (Muhibbin, 2020).

- d. Kebutuhan Penghargaan, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, individu akan mencari pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan prestasi yang mereka capai dalam organisasi. Penghargaan ini dapat berupa apresiasi dari atasan, promosi jabatan, bonus, insentif, serta pengakuan profesional. Pegawai yang merasa dihargai atas kerja keras mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Namun, jika sistem penghargaan dalam organisasi tidak jelas atau tidak adil, pegawai akan merasa tidak dihargai, yang dapat mengurangi motivasi dan bahkan meningkatkan tingkat perputaran pegawai (turnover). Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis sejauh mana penghargaan dan apresiasi diberikan kepada pegawai di DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Agnesia dkk., 2024).
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, aktualisasi diri merupakan tingkatan tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow, di mana individu ingin mencapai potensi maksimal mereka dan terus berkembang dalam karier serta kehidupan pribadi. Dalam dunia kerja, pemenuhan kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, mengikuti pelatihan, mendapatkan tantangan baru, serta memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan mencapai potensi maksimalnya akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Namun, jika pegawai merasa stagnan, tidak memiliki kesempatan untuk berkembang, atau tidak diberikan tanggung jawab yang menantang, maka mereka akan kehilangan semangat kerja dan cenderung mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

memberikan peluang bagi pegawainya untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri dalam pekerjaan mereka.

1.2.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1959)

Teori Motivasi Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan salah satu teori yang berpengaruh dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor motivasi mencakup elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karir. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja, merasa dihargai, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, faktor higiene lebih berkaitan dengan aspek-aspek eksternal yang, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan pegawai. Faktor higiene mencakup aspek seperti gaji, kebijakan organisasi, keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Jika faktor-faktor ini tidak diperhatikan, pegawai cenderung mengalami ketidakpuasan yang berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Arroisi, 2022).

Faktor motivasi dalam organisasi ini dapat berupa pengakuan atas kinerja pegawai melalui penghargaan dan insentif, peluang pengembangan karir melalui pelatihan dan promosi jabatan, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar yang memungkinkan pegawai merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika tugas yang diberikan terlalu monoton dan tidak menantang, maka pegawai akan kehilangan minat dalam bekerja, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas (Arroisi, 2022).

Di sisi lain, faktor higiene dalam organisasi ini mencakup aspek-aspek seperti gaji dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai. Jika pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak mencukupi atau tidak

adil dibandingkan dengan beban kerja yang mereka tanggung, maka mereka cenderung mengalami ketidakpuasan yang dapat berujung pada rendahnya motivasi dan bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, keamanan kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh, terutama bagi pegawai dengan status kontrak atau honorer yang tidak memiliki kepastian dalam status kepegawaian mereka. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan stres yang berdampak pada performa kerja pegawai. Faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fasilitas maupun budaya organisasi, dapat menghambat kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka (Sari dkk., 2023)

Perbandingan antara teori Herzberg dan teori Maslow menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang erat dalam memahami motivasi kerja pegawai. Jika teori Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, maka teori Herzberg memberikan perspektif yang lebih spesifik dengan membagi faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, teori Maslow menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar sebagai langkah awal dalam membangun motivasi pegawai, sedangkan teori Herzberg menyoroti bagaimana elemen intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas pegawai.

1.2.3 Teori Kebutuhan McClelland (1961)

Teori Kebutuhan yang dikembangkan oleh David McClelland merupakan salah satu teori motivasi yang berfokus pada bagaimana kebutuhan individu dalam lingkungan kerja mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja mereka. Berbeda dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berkembang secara berjenjang, teori McClelland menekankan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan utama yang dapat muncul secara bersamaan atau dominan dalam satu individu dibandingkan dengan yang lain. Ketiga kebutuhan ini adalah kebutuhan pencapaian (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan afiliasi (need for affiliation) (Ananto dkk., 2024).

a. **Kebutuhan Pencapaian**

Kebutuhan pencapaian mengacu pada dorongan individu untuk mencapai target, meningkatkan kompetensi, dan meraih keberhasilan dalam tugas yang diberikan. Individu yang memiliki kebutuhan pencapaian tinggi cenderung lebih menyukai tantangan, memiliki standar kinerja yang tinggi, dan senang mencari umpan balik untuk memperbaiki performa mereka. Dalam lingkungan pemerintahan, pegawai yang memiliki kebutuhan pencapaian tinggi akan lebih berorientasi pada hasil, bekerja keras untuk mencapai target pelayanan, serta cenderung proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Pegawai yang memiliki dorongan pencapaian yang kuat akan berusaha meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, inovasi dalam pekerjaan, serta mencari cara untuk lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Dalam konteks DPMPSTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, kebutuhan pencapaian sangat penting karena pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai target akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan kepuasan masyarakat serta dunia usaha (Rahmi dkk., 2022).

b. **Kebutuhan Kekuasaan**

Kebutuhan kekuasaan berkaitan dengan keinginan individu untuk memiliki kontrol atau pengaruh dalam organisasi. Individu dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi cenderung berusaha untuk mendapatkan posisi kepemimpinan, memiliki pengaruh terhadap orang lain, serta ingin mengendalikan sumber daya dan keputusan dalam organisasi. Dalam sektor pemerintahan, kebutuhan kekuasaan dapat diwujudkan dalam bentuk kepemimpinan yang efektif, di mana seorang pegawai dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi dapat memiliki motivasi untuk mengatur, membimbing, dan memimpin tim kerja guna mencapai tujuan organisasi. Namun, jika kebutuhan kekuasaan ini tidak dikelola dengan baik, dapat muncul perilaku yang kurang sehat,

seperti dominasi yang berlebihan atau kecenderungan untuk mencari jabatan tanpa memperhatikan kepentingan bersama. Oleh karena itu, penting bagi organisasi seperti DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk memastikan bahwa kebutuhan kekuasaan pegawai dapat disalurkan secara positif melalui mekanisme kepemimpinan yang adil dan berbasis kompetensi (Devianti & Sari, 2020).

c. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi berkaitan dengan keinginan individu untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi akan lebih cenderung untuk membangun hubungan kerja yang baik, bekerja sama dalam tim, serta menghindari konflik dalam lingkungan kerja. Dalam dunia pemerintahan, kebutuhan afiliasi menjadi sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi sering kali bergantung pada kerja sama tim dan koordinasi yang efektif antar pegawai. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi akan lebih mampu menjaga keharmonisan dalam organisasi, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, pegawai dapat merasa terisolasi, kurang termotivasi, atau bahkan mengalami stres akibat hubungan interpersonal yang buruk. Oleh karena itu, dalam organisasi seperti DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, penting untuk membangun budaya kerja yang inklusif, mendorong kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial yang sehat antara pegawai (E. Sari & Dwiarti, 2018).

1.2.4 Teori ERG Alderfer (1972)

Clayton Alderfer mengembangkan teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) sebagai penyederhanaan dari teori Maslow. Dalam teori ini, Alderfer membagi kebutuhan manusia ke dalam tiga kategori utama, yaitu kebutuhan eksistensi (existence), kebutuhan keterhubungan (relatedness), dan kebutuhan pertumbuhan (growth). Kebutuhan eksistensi mencakup aspek fisiologis dan keamanan kerja, kebutuhan keterhubungan melibatkan

hubungan sosial dan penghargaan, sedangkan kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan pengembangan diri dan aktualisasi diri. Teori ini mendukung penelitian ini dalam menganalisis bagaimana tingkat kesejahteraan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori utama ini dan bagaimana pemenuhannya mempengaruhi kinerja mereka (Susanto, 2018).

1. Teori Keadilan Adams (1965)

John Stacey Adams mengembangkan teori keadilan (Equity Theory), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada persepsi mereka terhadap keadilan dalam organisasi. Pegawai akan membandingkan usaha (input) yang mereka berikan, seperti keterampilan, pengalaman, dan dedikasi, dengan imbalan (output) yang mereka terima, seperti gaji, penghargaan, dan promosi. Jika mereka merasa tidak diperlakukan secara adil dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, maka mereka akan mengalami ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas. Dalam penelitian ini, teori keadilan relevan untuk mengkaji bagaimana sistem penghargaan dan kebijakan organisasi di DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi pegawai.

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

a. Pasal 1 menjelaskan tentang definisi ASN

- 1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 2) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 3) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk

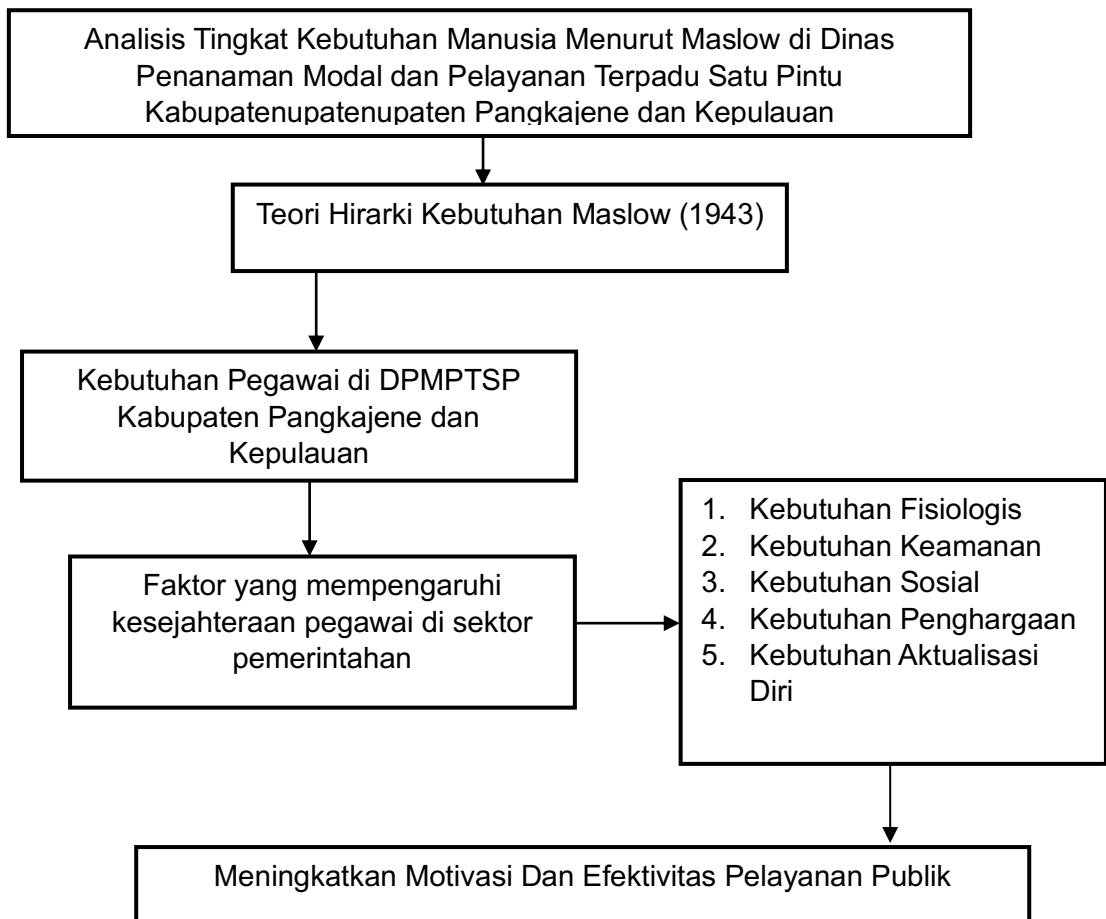
jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

- b. Pasal 21 menjelaskan Hak ASN
 - a. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.
 - b. Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - 1) penghasilan;
 - 2) penghargaan yang bersifat motivasi;
 - 3) tunjangan dan fasilitas;
 - 4) jaminan sosial
 - 5) lingkungan kerja;
 - 6) pengembangan diri; dan
 - 7) bantuan hukum.
 - c. Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat berupa:
 - 1) gaji; atau
 - 2) upah.
 - d. Penghargaan yang bersifat motivasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat berupa:
 - 1) finansial; dan/atau
 - 2) nonfinansial.
 - e. Tunjangan dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat berupa:
 - 1) tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau
 - 2) tunjangan dan fasilitas individu.
 - f. Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d terdiri atas:
 - 1) jaminan kesehatan;
 - 2) jaminan kecelakaan kerja;
 - 3) jaminan kematian;
 - 4) jaminan pensiun; dan
 - 5) jaminan hari tua.
 - g. Lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dapat berupa:
 - 1) fisik; dan/atau
 - 2) nonfisik.
 - h. Pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat berupa:
 - 1) pengembangan talenta dan karier; dan/atau
 - 2) pengembangan kompetensi.
 - i. Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dapat berupa:

- 1) litigasi; dan/atau
- 2) nonlitigasi.

Pemilihan teori Abraham Maslow dalam penelitian berjudul *"Analisis Tingkat Kebutuhan Manusia Menurut Maslow di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pangkajene dan Kepulauan"* didasarkan pada relevansi teori tersebut dalam memahami motivasi dan kebutuhan individu dalam konteks organisasi atau tempat kerja. Teori Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pendekatan ini sangat tepat untuk menganalisis bagaimana pegawai di instansi pemerintah memenuhi kebutuhan mereka secara berjenjang, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas. Dengan menggunakan teori ini, peneliti dapat mengidentifikasi pada tingkat kebutuhan mana pegawai berada, serta bagaimana organisasi dapat merespons kebutuhan tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan karyawan.

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Pikir



1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian tentang kesejahteraan dan motivasi pegawai di sektor pemerintahan, khususnya dalam konteks Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) sebagai landasan konseptual, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana pemenuhan kebutuhan pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lainnya dalam mengembangkan studi tentang hubungan antara kesejahteraan pegawai, motivasi kerja, dan efektivitas pelayanan publik di instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi pemerintah daerah dan instansi terkait, khususnya DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna dalam merancang kebijakan dan strategi organisasi yang lebih berorientasi pada kesejahteraan pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan efektivitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintahan lainnya yang ingin mengembangkan kebijakan kesejahteraan pegawai berdasarkan teori motivasi yang telah teruji secara akademis.

1.3.2 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943). Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi sejauh mana kebutuhan pegawai dalam aspek fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri telah terpenuhi serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi pegawai dalam lingkungan kerja serta merumuskan rekomendasi strategis bagi DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara cermat untuk mencapai tujuan tertentu (Harahap, 2020). Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data/informasi sebagaimana adanya dan bukan sebagaimana seharusnya, dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sekaran & Bougie (2016) metode kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Sugiyono, 2020).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Priadana & Sunarsi, 2021). Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik (Abdullah et al., 2022). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara objektif tingkat pemenuhan lima jenjang kebutuhan menurut Maslow, yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan (*esteem*), dan aktualisasi diri. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik guna mengetahui kecenderungan serta hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2 Desain penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif, yaitu konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna (Sugiyono, 2020). Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat pemenuhan kebutuhan manusia berdasarkan teori Hierarki

Kebutuhan Maslow di lingkungan DPMPSTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data dalam bentuk angka, sehingga hasil yang diperoleh bersifat objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan secara terbatas pada populasi yang diteliti.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data sebagai informasi pertama dikumpulkan sendiri yang bersumber dari seseorang atau hasil eksperimen dalam subjek penelitian (*first hand*) (Abdullah et al., 2022). Untuk memperoleh data primer, peneliti akan berada secara langsung di lapangan untuk mengamati kondisi kerja pegawai serta mengumpulkan data secara berkelanjutan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung berupa data tertulis yang didapat secara tidak langsung melalui buku, dokumen, jurnal atau artikel yang terkait dengan topik penelitian (Abdullah et al., 2022). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen resmi instansi, peraturan pemerintah, buku, jurnal, skripsi, artikel ilmiah, serta sumber lainnya yang relevan dengan analisis kesejahteraan pegawai berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Data sekunder berfungsi untuk memperkuat dan memberikan konteks tambahan terhadap temuan dari data primer, sehingga analisis yang dilakukan lebih komprehensif.

2.3 Prosedur Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mana terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian dapat menarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTSP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 30 orang. Populasi ini dipilih karena pegawai ASN merupakan kelompok yang

secara langsung terkait dengan sistem birokrasi, serta menjadi subjek yang relevan dalam menganalisis tingkat pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar maka peneliti menggunakan sampel untuk mengatasi keterbatasan dana, tenaga, dan waktu dalam penelitian (Sugiyono, 2020). Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Priadana & Sunarsi (2021) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria penentuan sampel:

- a. Berstatus sebagai ASN (bukan tenaga kontrak/honorar);
- b. Aktif bekerja di DPMPTSP pada saat penelitian dilakukan;
- c. Bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian (Widodo et al., 2023). Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu (Abdullah et al., 2022).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti (Sahir, 2021). Dalam menyusun kuesioner pertanyaan, ada prinsip yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

- a) Isi dan tujuan dari pertanyaan penelitian
- b) Harus ada skala pengukuran
- c) Bahasa atau kalimat dalam Menyusun pertanyaan dimengerti oleh responden
- d) Bentuk pertanyaan tertutup bisa dilengkapi dengan pertanyaan terbuka sebagai pelengkap
- e) Jenis pertanyaan bisa positif atau negatif
- f) Tidak ada pertanyaan yang ambigu
- g) Pertanyaan tidak boleh mengarah pada satu persepsi yang baik atau yang tidak baik.
- h) Pertanyaan tidak boleh terlalu panjang

3. Studi Literatur

Merupakan metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Sebagian dokumen yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini yaitu berasal dari buku-buku sumber yang berkaitan dengan penelitian. Untuk mendapatkan teori-teori yang diinginkan, peneliti membaca buku tersebut dan mempelajarinya sesuai dengan data yang dibutuhkan (Adlini et al., 2022).

4. Dokumentasi

Dokumen dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, undang-undang, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Hikmawati, 2020).

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam konteks penelitian adalah sarana atau perangkat yang berfungsi sebagai alat untuk mengungkapkan fenomena-fenomena yang ada dengan tujuan membenarkan atau menyanggah hipotesis tertentu (Fauziyah et al., 2023). Dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala pengukuran likert. Menurut Sugiyono (2020) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 2. 1 Skala Likert

Skala	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari instrumen tes yang akan digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan uji product moment pearson correlation. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan menggunakan probabilitas 0,05 (Qomariyah et al., 2023). Dimana:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka pernyataan pada instrumen dapat dikatakan Valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka pernyataan instrumen dapat dikatakan Tidak Valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran seberapa konsisten hasil pengukuran ketika diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama. Untuk menguji validitas instrumen tes yang digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan uji Cronbrach Alpha. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika nilai Cronbach alpha $> 0,6$, maka pernyataan kuesioner tersebut reliabel. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$, pernyataan

kuesioner menjadi semakin tidak dapat diandalkan. Dengan kata lain, pernyataan tersebut tidak reliabel (Qomariyah et al., 2023).

3. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memperkirakan hubungan langsung antara *Intellectual Capital*, *Good Corporate Governance*, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Keuangan Bumdes Di Kecamatan Sawan Dengan Kemampuan Inovasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan model analisis data yang digunakan. Uji asumsi klasik adalah pernyataan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda (Sehangunaung et al., 2023). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Uji Normalitas dilakukan dengan pendekatan grafik Jarque-Bera. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut: Jika Asym. Sig $\geq 0,05$ berarti seluruh data berdistribusi normal. Jika Asym. Sig $< 0,05$ berarti seluruh data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, yakni diatas 0,8 maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2018). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan pendekatan uji glejser.

5. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Dimana jika angka probabilitas signifikansi $> 5\%$ maka H_0 ditolak, jika angka probabilitas signifikansi $\leq 5\%$ maka H_0 diterima (Ghozali, 2018).

2) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali & Kusumadewi, 2023).