

Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fleet Departemen di PT. Serasi Autoraya Cabang Semarang

Susilo Wibowo¹⁾, Dheasey Amboningtyas²⁾, Aziz Fathoni³⁾, Darsin⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3), 4)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This study is a study that examined the relation of working motivation with the productivity of employees in Fleet Department of PT Serasi Autoraya. Motivation is the reason, propulsion inside of people cause people doing something. Employee motivation influence interest factor, salary, safety needed, relationship, and working opportunity. In this study, the samples used by 100 responden that listed as employee of PT Serasi Autoraya Semarang branch. The dependent variable is productivity of the employee. The Independent variable is working motivation that measured with some criteria, there are fisiology needed, safety needed, social needed, achievement needed, and self actualitation needed. The result indicate that fisiology needed (X1) = 0.699, safety needed (X2) = 0.720, social needed (X3) = 0.706, achievement needed (X4) = 0.677, self actualitation needed (X5) = 0.542. Dominant variable that effect to employee productivity is safety needed cause employee need assurance of safety to do his or her work.

Key words: *Ficiology needed, safety needed, social needed, achievement needed, self actualitation needed, working motivation, employee productivity.*

ABSTRAKSI

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan fleet departemen di PT Serasi Autoraya cabang Semarang. Motivasi merupakan alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT Serasi Autoraya cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan variabel dependen produktivitas kerja dan variabel independen motivasi kerja yang diukur dengan menggunakan beberapa kriteria, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X1) = 0.699, kebutuhan akan rasa aman (X2) = 0.720, kebutuhan sosial (X3) = 0.706, kebutuhan akan prestasi (X4) = 0.677, kebutuhan aktualisasi diri (X5) = 0.542. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar 0.720, karena karyawan membutuhkan jaminan akan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci : *Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat

dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja (Wursanto, 1988).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995).

Perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Karena saat ini perusahaan jasa sewa kendaraan memiliki prospek cerah dimasa depan untuk lebih mengembangkan usahanya. Hampir setiap perusahaan menggunakan jasa sewa kendaraan untuk kegiatan operasionalnya, karena dinilai lebih efisien karena perusahaan tidak perlu repot-repot memikirkan perawatan kendaraan dan tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk investasi kendaraan.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan pada Fleet Departmen di PT. Serasi Autoraya cabang Semarang dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada Fleet Departmen di PT. Serasi Autoraya cabang Semarang masih harus ditingkatkan lagi, hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaanya, masih ada karyawan tidak mematuhi Standard Operating Procedure (SOP) yang diterapkan perusahaan seperti menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya

segera diselesaikan.

Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kebutuhan fisiologis seseorang terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh kebutuhan rasa aman seseorang terhadap produktivitas kerja?
3. Bagaimana pengaruh kebutuhan sosial seseorang terhadap produktivitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh kebutuhan akan prestasi seseorang terhadap produktivitas kerja?
5. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi seseorang terhadap produktivitas kerja?
6. Dari keseluruhan variable, apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Fleet Departmen di PT. Serasi Autoraya cabang Semarang?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui keseluruhan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Fleet Departmen di PT. Serasi Autoraya cabang Semarang.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi

masalah tenaga kerja yang mencakup semangat kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagikaryawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagipeneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai semangat kerja dan produktivitas kerja.

4. Bagiakademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM terdiri dari kata manajemen dan sumberdaya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya tersebut meliputi: men (manusia), money (uang), methode

(metode/cara/sistem), materials (bahan), machines (mesin), dan market (pasar). Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumberdaya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM yang merupakan terjemahan dari man power manajemen. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Sumarsih, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).

Tujuan manajemen sumber daya manusia Sedarmayanti (2001) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat

adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia dari Abraham Maslow yang disebut "**Teori Hierarki Kebutuhan**" menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas

kedudukan dan wewenangnya.

c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

e. **Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*)**

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan fisiologis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya.
- b. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan keamanan/rasa aman terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya.
- c. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya.
- d. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya.
- e. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya.
- f. Diduga bahwa keseluruhan variabel berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Serasi Autoraya.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Terbagi dalam lima kebutuhan, yaitu:
 - a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological Needs*)
 - b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Safety Needs*)
 - c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
 - d. Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*)
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)
2. Produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat

pencapaian
tujuan dari suatu usaha.

Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, terdiri dari dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (X)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah semangat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasidiri.
2. Variabel tidak bebas atau dependen (Y)
Variabel tidak bebas atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sensus dilakukan pada seluruh karyawan Fleet Departemen PT. Serasi Autoraya cabang Semarang yang berjumlah 100 orang. Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya, serta tambahan yang berasal dari populasi tersebut, maka dilakukan keseluruhan dari populasi yang disebut sebagai sensus.

Metode Analisis

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

- a. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis untuk yang menguraikan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan.
- b. Analisis regresi linear berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus regresi berganda (Iqbal Hasan, 2002 : 278) yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan X1=

Kebutuhan Fisiologis

X2= Kebutuhan akan rasa aman X3=

Kebutuhan Sosial

X4= Kebutuhan Akan Prestasi X5 =

Kebutuhan Aktualisasi Diri a = Nilai Konstanta

b1,b2,b3 b4,b5 = Koefisien regresi Untuk mengetahui signifikan konstanta

dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t. Nilai t selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk dapat melakukan pengujian keabsahan dan keandalan jawaban responden dalam suatu kuesioner. Sehingga dalam pengujian validitas maka metode yang digunakan adalah metode *correlation beverage*, dimana dalam penerapan metode *correlation beverage* dimaksudkan untuk menguji score dan total score, sedangkan suatu butir instrumen penelitian yang dikatakan valid apabila nilai R diatas dari 0,230. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut, maka dapat dilakukan pengujian validitas atas butir pernyataan yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Hasil Pengujian Validitas atas butir pertanyaan

Item/Butir	Item/Butir	R Item	R Item	Keputusan
Kebutuhan Fisiologis	PF1	0.322	0.230	Valid
	PF2	0.393	0.230	Valid
	PF3	0.315	0.230	Valid
Kebutuhan akan Rasa Aman	RA1	0.394	0.230	Valid
	RA2	0.307	0.230	Valid
	RA3	0.488	0.230	Valid
Kebutuhan Sosial	RS1	0.192	0.230	Valid
	RS2	0.157	0.230	Valid
	RS3	0.147	0.230	Valid
Kebutuhan akan Prestasi	PP1	0.333	0.230	Valid
	PP2	0.311	0.230	Valid
	PP3	0.378	0.230	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	AD1	0.332	0.230	Valid
	AD2	0.399	0.230	Valid
	AD3	0.376	0.230	Valid
Produktivitas Kerja	PK1	0.399	0.230	Valid
	PK2	0.369	0.230	Valid
	PK3	0.376	0.230	Valid

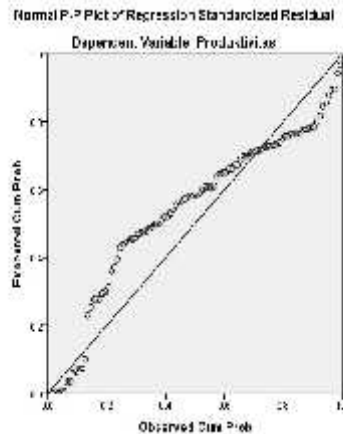
Hasil Pengujian Reliabilitas untuk setiap variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keputusan
Kebutuhan Fisiologis	0.814	0.60	Reliabel
Kebutuhan akan Rasa Aman	0.637	0.60	Reliabel
Kebutuhan Sosial	0.501	0.60	Reliabel
Kebutuhan akan Prestasi	0.733	0.60	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0.804	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.807	0.60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

P-Plot Analisis Grafik dengan Dependen Produktivitas



Berdasarkan gambar 1.1 Dapat dilihat bahwa pada grafik p plot data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data tersebut normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Berikut merupakan output ujimultikolonieritas:

Coefficient Uji Multikolonieritas dependen Produktivitas kerja

Model	95.0% Confidence Interval for B	Correlations		Collinearity Statistics		Collinearity Statistics
		Lower Bound	Upper Bound	Zero- order	VIF	Tolerance
1						
(Constant)	-1.599		12.550			
Fisiologis	.053	.628	1.450	.236	.210	1.450
Kemampuan	-.290	.400	1.923	.033	.028	1.923
Sosial	-.177	.256	1.459	.037	.032	1.459
Penghargaan	-.278	.165	1.360	-.052	-.045	1.360
Aktualisasi	.111	.630	1.692	.281	.253	1.692

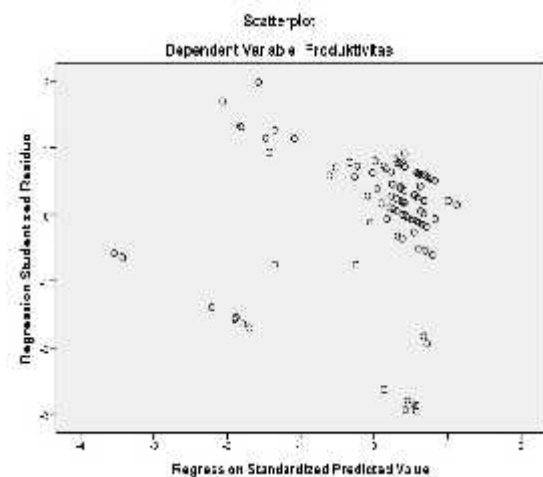
Berdasarkan gambar 4.10 karena tingkat korelasi masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius. Menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen dan dari hasil nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan hasil tersebut,

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam menguji model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan dua cara yaitu dengan melihat grafik scatter plot dan ujiglejser.

Uji Scatterplot dependen Produktivitas Kerja



Berdasarkan hasil output SPSS uji scatterplot di atas dapat dilihat sebaran titik-titik yang acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.13
Hasil Olahan Data Regresi Dengan
Menggunakan SPSS

Variable	R	Std. Error	11.000	Sign.
Constant	0.714	0.685	0.955	0.706
Fisiologis	0.196	0.062	2.560	0.017
Kemampuan	0.236	0.081	2.869	0.000
Sosial	0.249	0.073	3.163	0.002
Penghargaan	0.181	0.066	2.744	0.004
Aktualisasi	0.159	0.076	2.107	0.000
Data				
R	0.802		11.000	54.45
R ²	0.743		Sign.	0.000

Berdasarkan tabel 4.13 yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS maka persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + PX1 + PX2 + PX3 + PX4 + PX5$$

Sehingga dari hasil olahan data maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.234 + 0.158X1 + 0.314X2 + 0.238X3 + 0.152X4 + 0.175X5$$

Dimana :

a = 0.234 merupakan nilai intercept/reciprocal

X1 = 0.158 yang artinya apabila Kebutuhan Fisiologis (X1) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.196.

X2 = 0.314 yang artinya apabila kebutuhan akan Rasa Aman (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.286

X3 = 0.238 yang artinya apabila Kebutuhan Sosial (X3) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.249.

X4 = 0.152 yang artinya apabila Kebutuhan Prestasi (X4) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.181.

X5 = 0.175 yang artinya apabila Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.189.

Sedangkan besarnya nilai korelasi antara kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan akan Rasa Aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan prestasi (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang menunjukkan bahwa:

Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh angka-angka koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

$$r^2_{X1} = 0.699$$

$$r^2_{X2} = 0.720$$

$$r^2_{X3} = 0.706$$

$$r^2_{X4} = 0.677$$

$$r^2_{X5} = 0.542$$

Angka - angka tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. $r_{X1} = 0.699$ yang artinya hubungan X1 (kebutuhan fisiologis) terhadap Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.699 atau 69.90% atau dengan kata lain hubungan kebutuhan fisiologis dengan produktivitas kerja cukup kuat dan positif, karena mendekati 1.
- b. $r_{X2} = 0.720$ yang artinya, pengaruh X2 (kebutuhan akan rasa aman) terhadap Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.720 atau 72% atau dengan kata lain antara kebutuhan keamanan dan keselamatan dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif sebab nilai r mendekati 1.
- c. $r_{X3} = 0.706$ yang artinya hubungan X3 (kebutuhan sosial) terhadap Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.706 atau 70.60% atau dengan kata lain hubungan kebutuhan sosial dengan produktivitas kerja cukup kuat dan positif, karena mendekati 1.
- d. $r_{X4} = 0.677$ yang artinya, pengaruh X4 (kebutuhan akan Prestasi) terhadap Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.677 atau 67.70% atau dengan kata lain antara kebutuhan prestasi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif sebab nilai r mendekati 1.
- e. $r_{X5} = 0.542$ yang artinya, pengaruh X5 (kebutuhan Aktualisasi Diri) terhadap Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.542 atau 54.20% atau dengan kata lain antara kebutuhan aktualisasi diri dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif sebab nilai r mendekati 1.

Berdasarkan hasil analisis atau hasil olahan data SPSS, diperoleh angka-angka sebagai berikut :

$$\text{Adjusted R Square} = 0.730 \quad \text{R Square} = 0.743$$

Angka tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. $R^2 = 0.743$ menunjukkan besarnya pengaruh secara bersamaan yaitu kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan akan Rasa Aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan akan prestasi (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.743 atau 74.30%. Angka ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor lain sebesar 25.70%.
- b. Sedangkan multiple $R = 0.730$

menunjukkan besarnya hubungan antara kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan akan Rasa Aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan akan prestasi (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah positif dan untuk membuktikannya dilakukan pengujian hipotesis korelasi berganda.

Analisis dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji tingkat signifikan masing-masing variabel bebas yakni X terhadap Y, digunakan uji t yang dapat dilihat sebagai berikut t hitung yang diperoleh masing-masing: $t_1=2.540$

$$\begin{array}{ccc} t_3=3.163 & t_5=3.127 \\ t_2=3.869 & t_4=2.294 \end{array}$$

t tabel diperoleh dari, $(df) = 100 - 5 = 95$, dengan $\alpha = 0.05 = 5\%$

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa:

- Oleh karena $t_1 = 2.540 > t \text{ tabel} = 1.661$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti Kebutuhan Fisiologis signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Selanjutnya $t_2 = 3.869 > t \text{ tabel} = 1.661$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti Kebutuhan Akan Rasa Aman signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Selanjutnya $t_3 = 3.163 > t \text{ tabel} = 1.661$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti Kebutuhan Sosial signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Selanjutnya $t_4 = 2.294 > t \text{ tabel} = 1.661$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti Kebutuhan Akan Prestasi signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Selanjutnya $t_5 = 3.127 > t \text{ tabel} = 1.661$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti Kebutuhan Aktualisasi Diri signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar $t_2 = 3.869$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan

sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

- Dari hasil analisis regresi antara kelima variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh kebutuhan fisiologis $(X_1) = 0.699$, kebutuhan akan rasa aman $(X_2) = 0.720$, kebutuhan sosial $(X_3) = 0.706$, kebutuhan akan prestasi $(X_4) = 0.677$, kebutuhan aktualisasi diri $(X_5) = 0.542$. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar 0.720, karena karyawan membutuhkan jaminan akan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk menguji tingkat signifikan secara bersama-sama variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 terhadap Y, maka digunakan uji f yang dapat dibuktikan sebagai berikut:

f hitung diperoleh = 54.490

f tabel yang diperoleh, $dk = 100 - 5 - 1 = 94$, dengan $\alpha = 0.05 = 5\% \rightarrow f \text{ tabel} = 2.31$

Oleh karena itu $f \text{ hitung} = 54.490 > f \text{ tabel} = 2.31$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dikatakan kelima variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

- Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai T hitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai T hitung sebesar (3.869), kebutuhan sosial untuk nilai T hitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai T hitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai T hitung sebesar (3.127). dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai F tabel sebesar (54.490).

Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar:

- Perlunya perusahaan meningkatkan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini juga mengarah ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, kewenangannya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- b. Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan perusahaan.
- c. Sebaiknya perusahaan memperbaiki analisis jabatan dan spesifikasi jabatan yang telah ada, agar dapat terwujud the right man on the right place dan jalur karir harus lebih jelastahapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row, 1954).
- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono*. Jakarta: Aksara Baru.
- Bambang, Kusriyanto. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 1995. *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi 3. Penerbit Liberty.
- Brophy, Jere E dan Thomas L. Good. 1990. *Educational Psychology Realistic Approach*. London: Longman.
- Ghozali, 2003, *Koefisien Determinasi*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta: Airlangga.
- Hamzah B, Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok*

Materi Metodologi dan Aplikasinya.
Ghalia Indonesia.

Penelitian
Bogor:

- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hellriegel, Don, John W. Slocum Jr. 1979. *Organizational Behaviour Sixth Edition*. West Publishing Company.
- I.G. Wursanto. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka.
- Komarudin. 1992. *Manajemen Pengawasan Terpadu, Kualitas Terpadu (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lau, James B. dan A.B. Shani. 1992. *Behavior in Organizations: An Axperimental Approach*. Boston: Irwin.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Siup.
- Ravianto, S. 1995. *Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Group Gramedia. Sedarmayanti. 2001, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian.

1982, *Organisasi Kepemimpinan
Dan Perilaku.....* Jakarta: CV.
Haji Messagung.

Sugiyono, 2005, *Metode
Penelitian Bisnis*, Bandung.

Sukarna. 1993. *Kepemimpinan
dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.

Sumarsih. *MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*.
Yogyakarta (artikel
di <http://staff.uny.ac.id>)