

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIGA ANGKASA PUTRA (BREAD STORY)

Daniel

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Email : meratus12@gmail.com

Abstract :

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story). To determine how much influence the dependent variable (employee performance) with the independent variable (Physiological Needs, Sense of Security Requirements, Needs Socialization, Award Needs, Self Actualization). This study uses multiple regression analysis with SPSS version 17.0. This data collection method using a questionnaire to all employees of PT Tiga Angkasa Putra. Questionnaires were distributed 50 questionnaires. Results of studies using multiple linear regression analysis, showed that variable physiological needs (X1), Need for safety (X2), Needs Socialization (X3) Awards (X4), Self Actualization (X5) has a significant impact on employee performance (Y) . While partial, Needs socialization variables showed significant influence on employee performance

Keywords: *Work motivation, Physiological Needs, Requirements sense of safety, socialization Need, Needs Respect, Self-Actualization Needs, and Performance.*

Tuntutan kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa ini. Kondisi ini yang menciptakan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjaga. Pada suatu organisasi, baik institusi, instansi, departemen, organisasi maupun lembaga sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang vital dan sangat dibutuhkan terutama untuk menjalankan dan mengoperasikan sektor-sektor lain yang ada pada suatu organisasi. Dalam suatu

organisasi, sumber daya manusia berperan dalam pencapaian rencana kerja yang telah dibuat dan disusun sekaligus merupakan penggerak dalam menjalankan fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada. Setiap perusahaan di berbagai bidang yang ada pasti menginginkan peningkatan kualitas, dikarenakan dengan adanya peningkatan kualitas maka akan terjadi peningkatan laba. Peningkatan tidak hanya berfokus pada kuantitas dan profit yang didapat tetapi juga pada bagaimana perusahaan yang dijalkannya mampu meningkatkan kualitas diri, dari sisi kinerja karyawan, karena salah satu faktor utama penunjang kualitas adalah kinerja karyawan dalam memproduksi suatu barang. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan dapat mengoptimalkan sumber daya

manusianya. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi berperan dalam pencapaian rencana kerja yang telah dibuat dan disusun sekaligus merupakan penggerak dalam menjalankan fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada. Sekaligus membentuk sumber daya manusia yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi juga dapat digunakan untuk mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dorongan motivasi dapat menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga keinginan menciptakan kinerja yang lebih tinggi, maka setiap pimpinan dalam suatu perusahaan wajib untuk memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya, jika para pemimpin tidak memberikan dorongan motivasi kepada para karyawannya maka akan dikhawatirkan timbul kinerja yang rendah. Menurut Maslow, motivasi adalah teori tentang memotivasi manusia dengan cara memperhatikan faktor-faktor kebutuhannya, dimana kebutuhan manusia tersebut mempunyai tingkatan. Adapun kebutuhan itu terdiri dari kebutuhan manusia itu sendiri yang diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi,

kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan 2003)

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Sebagai penguatan dalam menjawab permasalahan yang sedang dibahas dalam makalah ini maka ada beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian motivasi antara lain: Menurut Mangkunegara (2004) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Edward Murray dalam Mangkunegara (2001) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka penulis dapat mengartikan bahwa “motivasi” adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat.

Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tentunya harus menggunakan pedoman atau dengan kata lain prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman oleh atasan untuk memotivasi bawahannya. Menurut Mangkunegara (2002) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Mengemukakan Prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Prinsip partisipasi

Prinsip komunikasi

Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip pendelegasian wewenang

Prinsip memberikan perhatian

Prinsip-prinsip motivasi di atas sebagai alat analisis dalam penelitian ini sehingga diharapkan dapat memperjelas kedudukan dan fungsi dari motivasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu peneliti akan mengemukakan satu persatu pengertian dari prinsip-prinsip motivasi tersebut diatas, sebagai berikut:

Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam suatu usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan

membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencaoai tujuan yang diharapkan pemimpin.

Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004) dalam Abdul Azis (2010:40). Mangkuprawira dan Vitayala (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lonerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Faktor kemampuan (Ability)

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi. Menurut Magkuprawira dan Vitayala (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang dinerikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor konstektual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Arep dan Tanjung (2002) menyatakan bawa faktor-faktor manajerial dan sikap yang diukur dalam menilai prestasi kerja karyawan, yaitu meliputi kemampuan merencanakan, kemampuan berorganisasi, koordinasi, penyeliaan, kepemimpinan dan dinamika, inisiatif, kepandaian mencari akal, kreativitas dan imanjinasi, pengembangan para bawahan, sumbangan kepada semangat kelompok, kemampuan analisis, pendelegasian wewenang, huubungan masyarakat, sosialibilitas, kepercayaan pada diri sendiri, pengambilan resiko, kemapuan memotivasi bawahan, mengelola konlik, keterampilan komunikasi (lisan dan tertulis), keuletan, kerja keras, intergritas, niat, empati, ketegasan, keahlian, pengaturan data, dan perhatian terhadap orang lain.

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Aziz (2010) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk.

Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan

pabrik rokok bagian produksi hanya mampu menghasilkan sebanyak 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 btang orkok perhari. Ini berearti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata rata.

Kualitas produk lebih diutamakan dibandingkan dengan jummlah output. Misalkan: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat produksi) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja karyawan yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit. Jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

Kehadiran karyawan di temoat kerja sudah ditemukan pada awal karyawann bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidakakan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai suatu target yang ditetapkan sangat penting kerja sama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (Quality of work)
- b. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
- c. Inisiatif (Initiative)
- d. Kemampuan (Capability)
- e. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja karyawan di atas untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu p pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus kepada atasan.
- d. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau terapi melalui

pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory, karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story).

Menurut Singarimbun dan Effendi dalam Rosa (2011), bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Alasan utama pemilihan jenis explanatory ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, dan dengan explanatory research ini, apa yang dirumuskan dan apa yang menjadi tujuan dari penelitian dapat diperoleh.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subyek atau obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh

karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek yang diteliti itu (Sugiyono 2005). Menurut Ferdinand (2011), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hak atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam hal ini populasi dari penelitian yang dilakukan adalah karyawan yang bekerja di PT. Tiga Angkasa Pura (Bread Story) yang terdiri atas 50 orang.

- a) Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena banyak kasus kita tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel Ferdinand (2011).
- b) Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiono (2010) Sensus Sampling atau Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sensus sampling atau sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi di PT. Tiga Angkasa Pura (Bread Story) yang terdiri atas 50 orang yang dimana semua adalah anggota karyawan yang ada pada Bread Story Malang.

Untuk melengkapi penelitian ini, maka perlu didukung oleh data yang lengkap dan akurat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua data, yaitu data primer dan data sekunder.

Skala data yang digunakan untuk pengukuran variabel ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiono (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

- a. Sangat Setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak Setuju : 2
- e. Sangat Tidak Setuju : 1

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t dan uji dominan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Menurut Sugiyono (2010), analisis regresi linier berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap variabel bebas. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosialisasi (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (Kinerja karyawan)

b_1 = koefisien regresi kebutuhan fisiologis

X_1 = variabel kebutuhan fisiologis

b_2 = koefisien regresi kebutuhan rasa aman

X_2 = variabel kebutuhan rasa aman

b_3 = koefisien regresi kebutuhan sosialisasi

X_3 = variabel kebutuhan sosialisasi

b_4 = koefisien regresi kebutuhan penghargaan

X_4 = variabel kebutuhan penghargaan

b_5 = koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri

X_5 = variabel kebutuhan aktualisasi diri
 e = standart eror

HASIL DAN ANALISIS

Analisis Regresi Linear Berganda

Proses analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosialisasi (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17.0.

$$Y = 0,171 X_1 + 0,042 X_2 + 0,495 X_3 + 0,095 X_4 + 0,027 X_5 e$$

$$b_1 = 0,171$$

merupakan slope atau koefisien arah variabel kebutuhan fisiologis (X_1) yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.171 dengan positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan fisiologis meningkat, maka kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) akan meningkat sebesar 0.171 dengan asumsi variable kebutuhan rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa meningkatnya kebutuhan fisiologis para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

$$b_2 = 0,042$$

merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan rasa aman (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar

0.042 dengan positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan fisiologis meningkat, maka kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) akan meningkat sebesar 0.042 dengan asumsi variable kebutuhan rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa meningkatnya kebutuhan rasa aman para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

$$b_3 = 0,495$$

merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan sosialisasi (X_3) yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar 0.495 dengan positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan sosialisasi meningkat, maka kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) akan meningkat sebesar 0.495 dengan asumsi variable kebutuhan rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa meningkatnya kebutuhan sosialisasi para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan..

$$b_4 = 0,095$$

merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan penghargaan (X_4) yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) (Y). Koefisien regresi (b_4) sebesar 0.095 dengan positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan penghargaan meningkat, maka kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) akan meningkat sebesar 0.095 dengan asumsi variable kebutuhan rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri

mempunyai nilai sama dengan nol. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa meningkatnya kebutuhan penghargaan para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

$b_5 = 0.027$

merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan aktualisasi (X_5) yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) (Y). Koefisien regresi (b_5) sebesar 0.027 dengan positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan aktualisasi meningkat, maka kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) akan meningkat sebesar 0.027 dengan asumsi variable kebutuhan rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa meningkatnya kebutuhan aktualisasi para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,528. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosialisasi (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja (Y) sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian apakah variable bebas secara simultan (bersama sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak berpengaruh maka uji F (F-test) yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Adapun criteria pengujiannya adalah jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila F hitung $<$ F tabel maka

H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil regresi linier berganda maka diperoleh F tabel sebesar 2,427. Sedangkan F hitung diperoleh sebesar 9,855, sehingga dari perbandingan diatas, dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story).

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar 95% ($\alpha=5\%$) diperoleh sebesar 2,0117.

Kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai t hitung (1,185) lebih kecil daripada nilai t tabel (2,0117). Sehingga kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Rasa Aman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat bahwa nilai t hitung (0,333) lebih kecil daripada nilai t tabel (2,0117). Sehingga kebutuhan Rasa Aman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Sosiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (3,054) lebih besar daripada nilai t tabel (2,0117). Sehingga kebutuhan Sosiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (0,676) lebih kecil daripada nilai t tabel (2,0117). Sehingga kebutuhan

Penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Aktualisasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (0,209) lebih kecil daripada nilai t tabel (2,0117). Sehingga kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel kebutuhan fisiologis (X1), rasa aman (X2), sosialisasi (X3), penghargaan (X4) dan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story). Dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($9,855 > 2,427$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kebutuhan fisiologis (X1), rasa aman (X2), sosialisasi (X3), penghargaan (X4) dan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama atau stimultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi secara parsial tidak memiliki pengaruh dari masing-masing kebutuhan yang ada. Dari kelima variabel yang terdiri dari Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story). Dengan demikian keempat variabel independen

tersebut tidak mempunyai cukup bukti yang kuat dalam mempengaruhi variabel dependen. Variabel yang tidak signifikan tersebut memiliki arti bahwa kebutuhan tersebut tidak memiliki hubungan yang searah dan positif terhadap pengaruhnya pada kinerja karyawan. Apabila kebutuhan tersebut tinggi, tidak serta merta mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan yang ada pada variabel motivasi tersebut. Hanya kebutuhan rasa sosialisasi yang memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap pengaruhnya pada kinerja karyawan. Selain itu juga dipengaruhi oleh kebutuhan penghargaan, meskipun tidak selalu mempengaruhi.

Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa para karyawan memiliki dorongan yang tinggi dalam usaha pemenuhan kebutuhan tersebut, terutama kebutuhan sosialisasi saat bekerja di PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story). Oleh sebab itu, variabel kebutuhan sosialisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa selama ini dalam bekerja diperusahaan, motivasi usaha yang mendasar adalah dalam diterimanya dalam pergaulan kelompok dan rasa kekeluargaan, persahabatan menjadi hal penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosialisasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) dikarenakan hasil penelitian secara parsial, merujuk bahwa variabel kebutuhan

fisiologia, rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) dan berdasarkan dari nilai koefisien determinasi, kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) dipengaruhi oleh variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri dengan nilai sebesar 0,495 atau sebesar 49%. Selain itu hasil penelitian secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang ada diketahui bahwa penelitian secara simultan menunjukkan semua variabel berpengaruh secara signifikan dan secara parsial hanya kebutuhan sosialisasi saja yang berpengaruh secara signifikan.

Diantara kelima variabel dependen yang mempunyai pengaruh besar dan signifikan adalah kebutuhan sosialisasi.

Terpenuhinya kebutuhan pangan karyawan (makan dan minum) untuk dapat bekerja dengan baik sudah tercukupi.

Kebutuhan rasa aman akan terjaminnya keselamatan dan keamanan kerja yang

diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan bekerja dengan sudah terpenuhi. Suasana kerja yang nyaman sudah berjalan dengan baik.

Pengakuan atas prestasi kerja yang dimiliki karyawan sudah terlaksanakan dengan baik.

Dorongan karyawan untuk memaksimalkan potensi diri sudah terealisasi dengan baik.

Disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar peraturan perusahaan sudah berjalan dengan baik.

Pemberian sanksi pemotongan gaji dilakukan semena-mena seolah mencari kesalahan pada karyawan sehingga prestasi kerja yang telah dicapai tampak sia-sia.

Saran

Saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT Tiga Angkasa Putra untuk meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan adanya motivasi kerja pada karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang kiranya agar dijadikan pertimbangan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) dalam kaitannya dengan penerapan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan sandang dan papan agar karyawan PT Tiga Angkasa Putra (Bread Story) dapat bekerja lebih giat.

Selain diharapkan, perusahaan juga memperhatikan faktor lain. Adapun langkah nyata yang dapat dilakukan perusahaan yang meliputi:

Perlindungan keamanan jabatan / posisi yang diberikan kepada karyawan.

Perlu adanya penerimaan terhadap esktnensi atau keberadaan para karyawan sehingga sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi yang baik dan menciptakan hubungan kerja dan rasa kekeluargaan yang harmonis.

Memberikan perlakuan yang baik tidak sewenang-wenang terhadap karyawan karena mereka perlu dihormati, dihargai terhadap kinerja yang dicapai dengan cara memberikan penghargaan atas potensi dan prestasi kerja yang telah dicapai.

Memberikan kegiatan untuk karyawan agar dapat mengembangkan diri sehingga dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I dan Tjnung, H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi V, Rineka Cipta Jakarta.
- Azis, Abdul, 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan, Materi Ujian Kualifikasi Program Doktor Ilmu Ekonomi
- Danim, Sudarman. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas kelompok. Bengkulu: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith E. 1985. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill.
- Ferdinand, Augusty, 2011. Metode Penelitian Manajemen: Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. Ekonometrika Dasar: Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harian Kompas, 2010. Manajemen Buruk, Karyawan Cabut. Online (www.kompas.com, diakses pada tanggal 12 Februari 2013).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich M. John. 2006. Perilaku Dan Manajemen Organisasi: Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Konopaske, Robert. 2006. Perilaku Dan Manajemen Organisasi: Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji, 2007, Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta, Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Loviana, A Handyana, 2013, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diskoperindag Kota Batu.

- Ma'rifah, Dewi, 2006, Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada unit pelaksanaan teknis dinas sosial propinsi jawa timur, Malang : Universitas Negeri Malang. Halaman 50-62.Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwwar Prabu 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Sjafri dan Alda Vitayala Hubies. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Galia Indonesia.
- Mathis L. Robert. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis L. Robert dan Jackson 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noermijati. 2008. Kajian Deskriptif tentang kondisi Faktor Ekstrinsik dan Intrinsik serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah bawah Perusahaan Kecil Rokok SKT. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 8. Nomor 1.
- Prasetyo, Edhi dan Wahyudin, 2003, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta, Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Rosa Yustitiani,2011, Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Batu, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar maju.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Alfa Beta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.