

# **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rahman Concern**

**AndraCipta Subandrio**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. Besar Ijen 75B, Malang

[andrananbaeg@yahoo.com](mailto:andrananbaeg@yahoo.com)

## **ABSTRAKSI**

Andracipta Subandrio, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rahman Concern. Dosen pembimbing Drs. Muhamad Syamkhin. Psy.,MM. Dr. Noermijati. SE. MTM. dan Misbahuddin Azzuhri, SE, MM.

Peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan serta memajukan perusahaan sangatlah penting. Hal penting yang patut dicermati adalah mengenai kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan itu sendiri. Kinerja memiliki beberapa faktor penting yang mempengaruhi, salah satunya adalah motivasi. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang didasarkan oleh motivasi yang dimiliki. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal, sehingga suatu perusahaan seharusnya memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, sehingga berpengaruh positif pada kinerja yang dimiliki, terutama dalam hal ini adalah kinerja karyawan pada CV. Rahman Concern.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan teori Maslow sebagai dasar penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus terhadap 50 karyawan CV Rahman Concern. Data dikumpulkan melalui kuesioner, untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi dan uji dominan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rahman Concern, terutama adalah kebutuhan rasa aman, (2) variabel kebutuhan fisiologi, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

Keyword: work motivation, staff performance

Andra Cipta Subandrio, Economic & Business Faculty Of Brawijaya University. The Impact Of Work Motivation to the Staff Performance Of CV. Rahman Concern. Advisor Drs. Muhamad Syamkhin. Psy.,MM. Dr. Noermijati. SE. MTM. dan Misbahuddin Azzuhri, SE, MM.

The Using Of Human Resources to reach the goal and bring forward the company is important. The point that need to be concerned is about the staff performance inside the company itself. There are some important factors that give influences to the work performance, one of it is motivation. Motivation give influences to the staff performance and create a performance based on their own motivation. The high motivation will give a good and optimal performance. The good company must have high motivated staff that will give a positive impact to the company performance, especially to the staff performance of CV. Rahman Concern.

The purpose of this research is to describe the significant impact between work motivation to the staff performance with the maslow theory as a basic research source. This research held by cencus technique to the 50 staffs of CV. Rahman Concern. Datas was collected through quesioner and test using the double linear regrestion analytic, t- test, f-test and classic asumption test, determination coefficient test and dominant test.

The result of analysize shows : 1. Work motivation have a dominant and significant impact to the performance of CV. Rahman Concern especially safety feeling. 2. The needed of fisiology, socialitation reward and self actualization variable give a positive impact too, but it is not significant.

## **Pendahuluan**

Setiap usaha pasti mengharapkan peningkatan kualitas dari berbagai bidang yang ada dalam perusahaanya. Peningkatan yang tidak hanya berfokus pada kuantitas dan profit yang didapat tetapi juga pada bagaimana perusahaan yang dijalankannya mampu meningkatkan kualitas diri, dari sisi kinerja karyawan. Perkembangan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Sekaligus membentuk sumber daya manusia yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu tujuan bagi CV. Rachman Concern. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan, baik dari segi kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sehingga karyawan dapat kreatif dan bertanggung jawab.

Karena keberhasilan perusahaan tidak bisa lepas kaitannya dengan peranan manusia atau sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa faktor penggerak ataupun kelancaran dari suatu proses produksi adalah terletak pada faktor manusia yang ada di dalamnya.

Organisasi yang dalam hal ini adalah CV. Rachman Concern, yang bisa dikatakan adalah sebagai wadah interaksi antara berbagai komponen seperti sumber daya manusia, sumber daya finansial, dan sumber daya informasi. Sehingga interaksi tersebut merupakan proses terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yaitu pencapaian hasil kerja maksimal yang sering disebut dengan kinerja.

Pemberian motivasi sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja. Motivasi memiliki peran penting bagi karyawan Setiap

kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi juga dapat digunakan untuk mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga keinginan menciptakan kinerja yang tinggi dapat ditumbuhkan pula melalui dorongan motivasi. Jika dorongan tersebut tidak diberikan pimpinan kepada karyawan 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 manusia itu sendiri menurut Maslow adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan,2003). Kesemua individu memiliki berbagai kebutuhan tersebut sebagaimana yang ada pada hierarki kebutuhan menurut Maslow, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh seorang individu.

Mengingat di dalam satu perusahaan terdapat individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, motivasi yang dibutuhkan tiap karyawan juga berbeda-beda pula. Disini letak pentingnya bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan apa yang diperlukan karyawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimilikinya. Akan lebih mudah menempatkan tiap karyawan pada posisi yang paling tepat jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut sehingga ia akan semakin termotivasi dan mampu mencapai hasil sesuai yang perusahaan inginkan. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Untuk melakukan hal ini tentu diperlukan niat, kerja sama, kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen juga karyawan. Atas dasar tersebut penelitian ini berusaha meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rachman Concern”**.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Rachman Concern, yang bertempat di Jalan Dieng No.7 Kota Malang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disebar pada 50 Orang karyawan pada CV. Rahman Concern. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner, dimana data yang diambil dari kuisisioner dengan menggunakan skala Likert.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas atau independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik diantaranya Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, serta Uji Multikolinearitas. Selain itu juga dilakukan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Sedangkan untuk analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien determinasi dan uji Dominan.

## Hasil Penelitian

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas Masing-Masing Variabel

#### Uji Validitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>)

No.	Item	r Hitung	Signifikasi	Hasil Uji
1	X1.1	0,844	0,000	VALID
2	X1.2	0,921	0,000	VALID
3	X1.3	0,795	0,000	VALID
<i>Alpha Cronbach</i>		<b>0,813</b>	<b>Reliabel</b>	

#### Uji Validitas Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X<sub>2</sub>)

No.	Item	r Hitung	Signifikasi	Hasil Uji
1	X2.1	0,954	0,000	VALID
2	X2.2	0,958	0,000	VALID
<i>Alpha Cronbach</i>		<b>0,905</b>	<b>Reliabel</b>	

#### Uji Validitas Variabel Kebutuhan Sosialisasi (X<sub>3</sub>)

No.	Item	r Hitung	Signifikasi	Hasil Uji
1	X3.1	0,897	0,000	VALID
2	X3.2	0,921	0,000	VALID
3	X3.3	0,866	0,000	VALID
<i>Alpha Cronbach</i>		<b>0,857</b>	<b>Reliabel</b>	

#### Uji Validitas Variabel Kebutuhan Penghargaan (X<sub>4</sub>)

No.	Item	r Hitung	Signifikasi	Hasil Uji
1	X4.1	0,937	0,000	VALID
2	X4.2	0,901	0,000	VALID
3	X4.3	0,888	0,000	VALID
<i>Alpha Cronbach</i>		<b>0,884</b>	<b>Reliabel</b>	

**Uji Validitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi (X<sub>5</sub>)**

No.	Item	r Hitung	Signifikasi	Hasil Uji
1	X5.1	0,793	0,000	VALID
2	X5.2	0,912	0,000	VALID
3	X5.3	0,871	0,000	VALID
<i>Alpha Cronbach</i>		<b>0,813</b>	<b>Reliabel</b>	

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Item	r Hitung	Signifikasi	Hasil Uji
1	Y1	0,740	0,000	VALID
2	Y2	0,850	0,000	VALID
3	Y3	0,892	0,000	VALID
<i>Alpha Cronbach</i>		<b>0,772</b>	<b>Reliabel</b>	

Distribusi frekuensi terhadap item atau variabel-variabel yang diteliti dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variansi jawaban dari 50 responden terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk analisis dan interpretasi data.

**Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>)**

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>1.1</sub>	12	24%	23	46%	12	24%	2	4%	1	2%	3,86
X <sub>1.2</sub>	13	26%	23	46%	12	24%	1	2%	1	2%	3,92
X <sub>1.3</sub>	10	20%	29	58%	7	14%	3	6%	1	2%	3,88
<b>Rata-Rata Item</b>											<b>3,89</b>

**Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X<sub>2</sub>)**

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>2.1</sub>	7	14%	34	68%	7	14%	2	4%	0	0%	3,92
X <sub>2.2</sub>	9	18%	32	64%	7	14%	2	4%	0	0%	3,96
<b>Rata-Rata Item</b>											<b>3,94</b>

**Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Sosialisasi (X<sub>3</sub>)**

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>3.1</sub>	9	18%	39	78%	2	4%	0	0%	0	0%	4,14
X <sub>3.2</sub>	11	22%	36	72%	2	4%	1	2%	0	0%	4,14
X <sub>3.3</sub>	13	26%	33	66%	2	4%	2	4%	0	0%	4,14
<b>Rata-Rata Item</b>											<b>4,14</b>

**Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Penghargaan (X<sub>4</sub>)**

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>4.1</sub>	10	20%	37	74%	0	0%	3	6%	0	0%	4,08
X <sub>4.2</sub>	11	22%	37	74%	1	2%	1	2%	0	0%	4,16
X <sub>4.3</sub>	5	10%	23	46%	19	38%	3	6%	0	0%	3,60
<b>Rata-Rata Item</b>											<b>3,95</b>

**Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X<sub>5</sub>)**

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>5.1</sub>	14	28%	17	34%	14	28%	5	10%	0	0%	3,80
X <sub>5.2</sub>	3	6%	14	28%	24	48%	9	18%	0	0%	3,22
X <sub>5.3</sub>	4	8%	11	22%	17	34%	18	36%	0	0%	3,02
<b>Rata-Rata Item</b>											<b>3,35</b>

### Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
Y <sub>1</sub>	4	8%	19	38%	24	48%	2	4%	1	2%	3,46
Y <sub>2</sub>	2	4%	14	28%	22	44%	11	22%	1	2%	3,10
Y <sub>3</sub>	3	6%	25	50%	15	30%	6	12%	1	2%	3,46
<b>Rata-Rata Item</b>											<b>3,34</b>

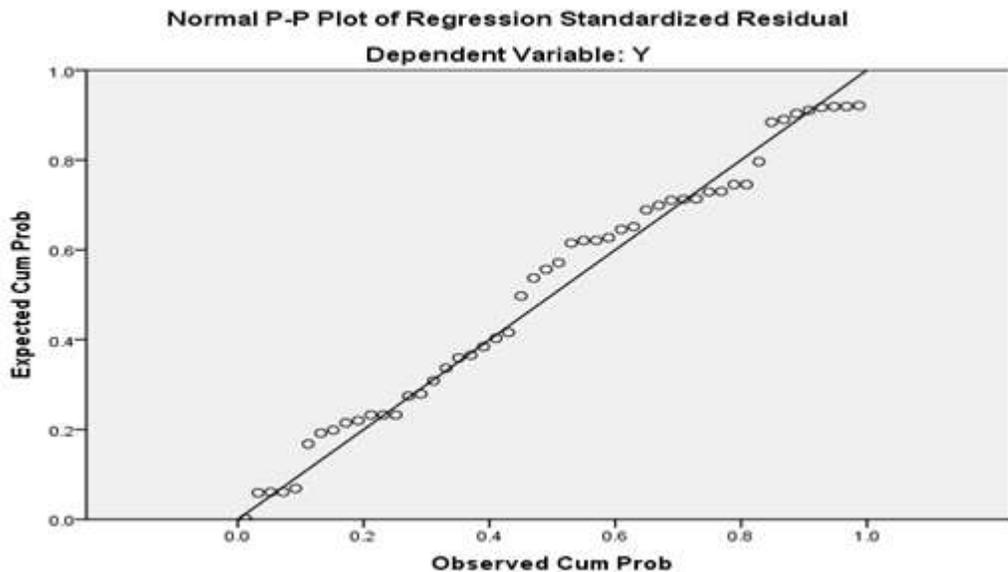
### Pengujian Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2005), uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat tampilan grafik normal plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika nilai *standardized residual* atau nilai galat dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka terlihat bahwa plot dari galat tersebut membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus seperti pada gambar 4.1. Pola seperti pada gambar 4.1 tersebut mengindikasikan bahwa galat memiliki distribusi normal karena plot dari galat tersebut membentuk pola garis lurus.

#### Grafik P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



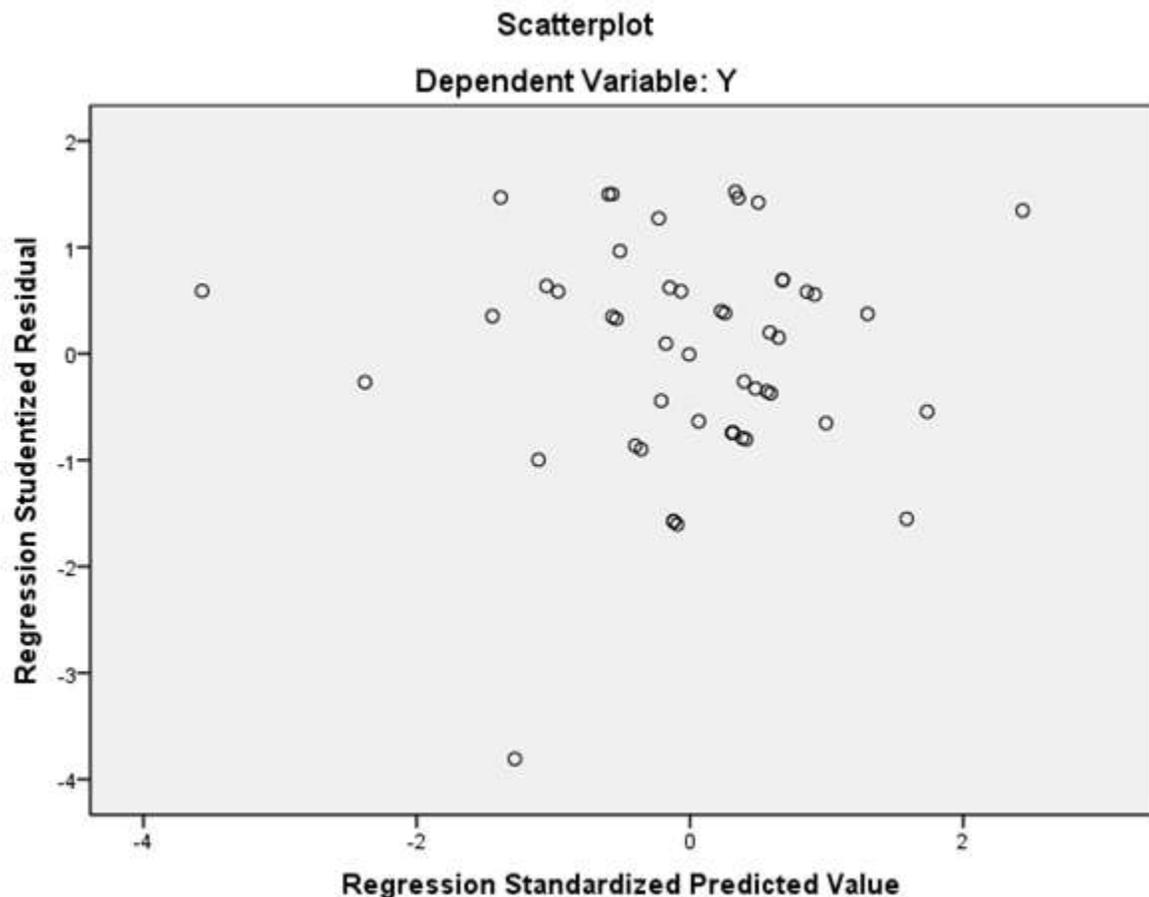
#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2005), deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafis *scatterplot*,

dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi  $- Y$  sesungguhnya). Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*.

Berdasarkan gambar yang merupakan *scatterplot* tersebut dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan CV. Rachman Concern

### Scatter-Plot Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pedoman suatu model yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai nilai VIF < 10. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing peubah seperti yang tercantum pada tabel berikut:

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X <sub>1.1</sub> )	0.918	1.089	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Rasa Aman (X <sub>1.2</sub> )	0.482	2.074	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Sosialisasi (X <sub>1.3</sub> )	0.399	2.507	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Penghargaan (X <sub>1.4</sub> )	0.633	1.580	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X <sub>1.5</sub> )	0.845	1.183	Non Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas seperti yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 10, demikian juga *tolerance* kurang dari 1.

Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

Pengujian Regresi Linear Berganda

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
X <sub>1</sub>	0,033	0,249	0,805
X <sub>2</sub>	0,383	2,080	0,043
X <sub>3</sub>	-0,118	-0,580	0,565
X <sub>4</sub>	0,317	1,971	0,055
X <sub>5</sub>	0,156	1,123	0,268

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>): 0,280  
 Multiple Corelation (R): 0,529  
 α: 5%

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,033 X_1 + 0,383 X_2 - 0,118 X_3 + 0,317 X_4 + 0,156 X_5$$

Dari persamaan garis linier berganda di atas, maka dapat diartikan bahwa:

Y = variable terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan CV. Rachman Concern yang nilainya diprediksi oleh variable motivasi kerja yang meliputi, kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri.

$b_1 = 0,033$ , merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rachman Concern (Y). Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,033 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan fisiologis meningkat, maka kinerja karyawan CV. Rachman Concern akan meningkat sebesar 0,033 dengan asumsi variable kebutuhan rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_2 = 0,383$ , merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rachman Concern (Y). Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,383 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan rasa aman meningkat, maka kinerja karyawan CV. Rachman Concern akan meningkat sebesar 0,383 dengan asumsi variable kebutuhan fisiologis, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_3 = -0,118$ , merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan sosialisasi ( $X_3$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rachman Concern (Y). Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar  $-0,118$  dengan tanda negatif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan sosialisas meningkat, maka kinerja karyawan CV. Rachman Concern akan menurun sebesar  $-0,118$  dengan asumsi variable kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_4 = 0,317$ , merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rachman Concern (Y). Koefisien regresi ( $b_4$ ) sebesar 0,317 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan penghargaan meningkat, maka kinerja karyawan CV. Rachman Concern akan meningkat sebesar 0,317 dengan asumsi variable kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, dan aktualisasi diri mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_5 = 0,156$ , merupakan slope atau koefisien arah variable kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rachman Concern (Y). Koefisien regresi ( $b_5$ ) sebesar 0,156 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut apabila pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri meningkat, maka kinerja karyawan CV. Rachman Concern akan meningkat sebesar 0,156 dengan asumsi variable kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi dan, penghargaan mempunyai nilai sama dengan nol.

### **Hasil Analisis Uji F**

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian apakah variable bebas secara simultan (bersama sama) mempunyai pengaruh terhadap variable terikat atau tidak berpengaruh maka digunakan 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 2,430. Sedangkan  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 3,425 sehingga dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern.

### Hasil Analisis Uji t

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing masing variable bebas terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern yaitu dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,0153. Hasil analisis uji t dapat disajikan pada tabel berikut:

**Hasil Analisis Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{Tabel}$	Hasil
X <sub>1</sub>	0,249	2,0153	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub>	2,080	2,0153	Signifikan
X <sub>3</sub>	-0,580	2,0153	Tidak Signifikan
X <sub>4</sub>	1,971	2,0153	Tidak Signifikan
X <sub>5</sub>	1,123	2,0153	Tidak Signifikan

Kebutuhan Fisiologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (0,249) lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,0153). Sehingga kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,080) lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,0153). Sehingga kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Sosiologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (-0,580) lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,0153). Sehingga kebutuhan sosiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (1,971) lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,0153). Sehingga kebutuhan penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Aktualisasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (1,123) lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,0153). Sehingga kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.198	1.86663

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah menunjukkan pengaruh variable independen dalam hal ini variable motivasi kerja yang meliputi variable kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), rasa aman ( $X_2$ ), sosialisasi ( $X_3$ ), penghargaan ( $X_4$ ), dan aktualisasi diri ( $X_5$ ) terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan CV. Rachman Concern adalah lemah. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,280. Dengan demikian berarti bahwa pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ranchman Concern dapat dijelaskan sekitar 28% masih belum sepenuhnya dijelaskan oleh variable kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), rasa aman ( $X_2$ ), sosialisasi ( $X_3$ ), penghargaan ( $X_4$ ), dan aktualisasi diri ( $X_5$ ). Sedangkan sisanya sekitar 72% dijelaskan oleh variable variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Dominan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variable kebutuhan rasa aman mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern yaitu sebesar 0,280 atau 28%.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi karyawan CV. Rachman Concern yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosiologis, penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama atau simultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi secara parsial tidak memiliki pengaruh dari masing-masing kebutuhan yang ada.

Dari hasil uji secara parsial, diketahui kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain kebutuhan rasa aman, kebutuhan lain yang hampir signifikan adalah kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ). Dari hasil regresi linier berganda yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kebutuhan fisiologi, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri dengan kinerja karyawan CV. Rachman Concern. Sedangkan berbeda dengan variable kebutuhan rasa aman terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern yang memiliki nilai signifikan.

Pada penelitian Dewi Ma'rifah yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur, didapatkan hasil bahwa motivasi secara bersama-sama dengan budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan hasil signifikansi sebesar 44% untuk motivasi kerja dan 46,9% untuk budaya organisasi. Dari hasil tersebut dapat

dilihat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar dan mempengaruhi hampir 50% dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Melihat pada perbandingan hasil tersebut, pada penelitian ini terdapat beberapa faktor kebutuhan dari variabel motivasi yang memiliki hasil tidak signifikan. Kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosiologis, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan, meskipun dalam hal ini kebutuhan penghargaan memiliki nilai yang hampir signifikan.

Kebutuhan 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.

Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa para karyawan memiliki dorongan yang tinggi dalam usaha pemenuhan kebutuhan tersebut, terutama kebutuhan akan rasa aman saat bekerja di CV. Rachman Concern. Oleh sebab itu, variable kebutuhan rasa aman memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa selama ini dalam bekerja diperusahaan, motivasi utama yang mendasar adalah dalam jaminan dan perlindungan keamanan dalam bekerja menjadi hal penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

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

- a. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kebutuhan rasa aman memiliki pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern. Hal ini menunjukkan bahwa variable kebutuhan rasa aman merupakan variable penting dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Rachman Concern.
- b. Variabel kebutuhan fisiologi, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variable tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rachman Concern.
- c. Berdasarkan dari nilai koefisien determinasi, kinerja karyawan CV. Rachman Concern dipengaruhi oleh variable motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosiologi, penghargaan dan aktualisasi diri dengan nilai sebesar 0,280 atau sebesar 28%. Selain kelima variable tersebut, dalam memotivasi kinerja karyawan CV. Rachman Concern masih bisa dipengaruhi oleh variable lainnya dan dimungkinkan memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dan signifikan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian atas kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan jaminan dan perlindungan terhadap keamanan para karyawannya, karena hal ini merupakan faktor yang

memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jaminan dan perlindungan tersebut seperti asuransi kesehatan dan perlindungan keamanan.

b. Selain diharapkan perusahaan juga memperhatikan faktor lain, hal tersebut dikarenakan keempat variable lainnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah nyata yang dapat dilakukan perusahaan yaitu meliputi:

1. Perusahaan memberikan gaji yang layak dan tepat waktu kepada para karyawannya.
2. Perlu adanya penerimaan terhadap eksistensi atau keberadaan para karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi yang baik dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
3. Memberikan perlakuan yang tidak sewenang wenang terhadap karyawan karena mereka perlu dihormati, dihargai terhadap kinerja yang dicapai.

c. Bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya dengan menggunakan variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sebesar 28%, sedangkan sisanya 72% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, I dan Tanjung, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi V. Rineka Cipta Jakarta
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. Bengkulu: PT. Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro Semarang
- 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: BPF
- Harian Kompas, 2010. *Manajemen Buruk, Karyawan Cabut*. Online. (www.kompas.com, diakses pada tanggal 12 Februari 2012)
- 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.

- 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
- Ma'rifah, Dewi., 2006, Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada uni pelaksanaan teknis dinas sosial propinsi jawa timur, Malang : Universitas Negeri Malang
- Mangkunegara, A.P., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Galia Indonesia
- 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. Halaman 50-62. Malang: Universitas Brawijaya.
- Prasetyo, Edhi dan Wahyuddin, 2003, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta, Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- 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.
- Supriyanto Jhon, Drs. M.I.M, dkk, 2003. *Perilaku organisasi*, STIE YKPM, Yogyakarta