

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sunarmie

Email: [sunarmie@gmail.com](mailto:sunarmie@gmail.com)

STIE Palangka Raya

### ABSTRACT

Every company contrives to get their officers engaged thoroughly to the company activities in form of absolute productivity to attain the objectives of the company. Meanwhile there are a lot of factors that may affect the productivity of the officers such as work spirit, discipline, level of education, skill, nutrition and health, attitudes, ethics, motivation, work climate, technology, production facilities, opportunities to work and accomplish something at work. The objectives of this research were to discover how motivation possibly affects the productivity of The Local Water Company (PDAM) officers in Palangka Raya at work and to find out which is the dominant variable that affects that productivity of The Local Water Company (PDAM) officers in Palangka Raya. Based on the regression analysis of the five work motivation variables towards work productivity, the research resulted on physiological need ( $X_1$ ), the need of security ( $X_2$ ), social need ( $X_3$ ), the need for achievement ( $X_4$ ), and the need for self-actualization ( $X_5$ ). Furthermore, the most dominant variable that affected the productivity at work is the need of security which is 0.720, for the officers need an assurance of their safety in undertaking their tasks at work.

Keywords: work motivation, officer, work productivity.

### 1. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari.

Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan

sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan

akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

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.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Produktivitas kerja karyawan PDAM kota Palangka Raya masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palangka Raya.

## TINJAUAN TEORITIS

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Menurut Christine Harvey (1996) “Motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang”. Sedangkan Thomas L. Good dan Jere E. Brophy (1990) mengatakan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan”.

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan “*Teori Hierarki Kebutuhan*”. Alasan penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya.

### 2. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap

sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Unsur pertama dari produktivitas kerja adalah semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari

### **1.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja,

pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

- a) Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi : Kecepatan waktu kerja, Penghematan waktu kerja, Kedisiplinan waktu kerja, dan Tingkat absensi.
- b) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan

karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka

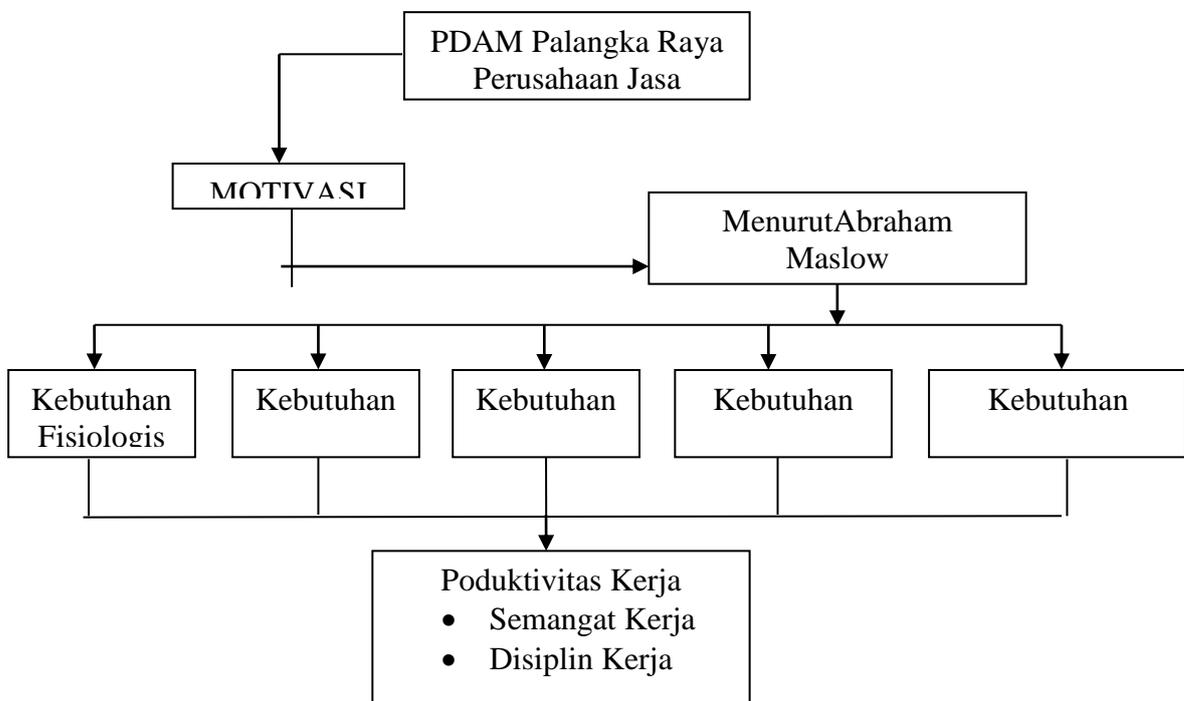
secara tidak langsung akan

meningkatkan produktivitas. karena itu maka perlu dilakukan analisis regresi linear berganda dan analisis korelasi berganda, untuk melihat pengaruh teori maslow terhadap prouktivitas karyawan.

#### 1.4 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Maslow yang terdiri dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sehingga penulis menggunakannya sebagai indikator dalam motivasi. Oleh

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pikir yaitu sebagai berikut :



#### Hipotesis

- “Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan”.
- “Diduga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman”.

#### Lokasi, Jenis dan Sumber data

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palangka Raya yang berlokasi di Jalan A. Yani Palangka Raya, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh.

#### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palangka Raya. Dalam penelitian ini jumlah Sample (S) sebanyak 100 orang. Dimana cara penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling yang di khususkan pada bagian personalia, sesuai dengan permintaan perusahaan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan di dalam penelitian ini digunakan teknik survei dengan angket.

Instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan 5 poin. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-

Untuk mengetahui signifikan konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t. Nilai t selanjutnya dikonsultasikan dengan t

masing variabel yang diukur. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.
2. Setuju (S) dengan skor 4.
3. Cukup Setuju (CS) dengan skor 3.
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis untuk yang menguraikan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. 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)

tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	54	54
2.	Perempuan	46	46
	Jumlah	100	100

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 54 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 54% dan 46 orang berjenis kelamin

perempuan dengan persentase 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang terbesar adalah pria, sehingga dapat dikatakan bahwa pria yang lebih dominan dalam menjalankan

tugasnya.

Pendidikan

1. Karakteristik Responden Menurut

*Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan*

No	Tingkat Pendidikan	Responden	
		Orang	%
1.	SMP	4	4
2.	SMU	35	35
3.	Diploma	7	7
4.	Strata 1	54	54
Jumlah		100	100

Dari data yang telah dikumpulkan diperoleh data jumlah karyawan/responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMP berjumlah 4 orang dengan persentase 4%, SMU berjumlah 35 orang dengan persentase 35%, Diploma berjumlah 7 orang dengan persentase 7%, Strata satu berjumlah 44 orang dengan persentase 44%.

Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden yang terbesar adalah strata satu, sebab semakin tingginya pendidikan responden maka skill atau keterampilan manajerial yang dimiliki akan semakin besar.

2. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

*Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja*

No.	Lama Kerja	Responden	
		Orang	%
1.	1 – 5 tahun	17	17
2.	6 – 10 tahun	48	48
3.	11 – 15 tahun	22	22
4.	Di atas 16 tahun	13	13
Jumlah		100	100

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data jumlah karyawan/responden menurut lama kerjanya yaitu 17 orang bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 17%, 48 orang bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase 48%, 22 orang bekerja selama 11-15 tahun dengan persentase 22%, dan 13 orang bekerja >16 tahun dengan persentase 13%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja maka pekerjaan yang dimiliki semakin dikuasai.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih

**2.1 Analisis dan Pembahasan**

dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

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 ini :

*Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas atas butir pertanyaan*

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	KF <sub>1</sub>	0.888	0.230	Valid
	KF <sub>2</sub>	0.891	0.230	Valid
	KF <sub>3</sub>	0.848	0.230	Valid
Kebutuhan akan Rasa Aman	KK <sub>1</sub>	0.773	0.230	Valid
	KK <sub>2</sub>	0.825	0.230	Valid
	KK <sub>3</sub>	0.688	0.230	Valid
Kebutuhan Sosial	KS <sub>1</sub>	0.783	0.230	Valid
	KS <sub>2</sub>	0.737	0.230	Valid
	KS <sub>3</sub>	0.747	0.230	Valid
Kebutuhan akan Prestasi	KP <sub>1</sub>	0.813	0.230	Valid
	KP <sub>2</sub>	0.841	0.230	Valid
	KP <sub>3</sub>	0.778	0.230	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	KAD <sub>1</sub>	0.809	0.230	Valid
	KAD <sub>2</sub>	0.869	0.230	Valid
	KAD <sub>3</sub>	0.876	0.230	Valid
Produktivitas Kerja	PK <sub>1</sub>	0.809	0.230	Valid
	PK <sub>2</sub>	0.869	0.230	Valid
	PK <sub>3</sub>	0.876	0.230	Valid

Berdasarkan tabel 5 yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel terdiri dari tiga item pernyataan, jumlah item pernyataan yang valid adalah

3 item.

sebab  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .Selanjutnya dapat disajikan pengujian reabilitas untuk setiap variabel yang dapat dilihat melalui tabel 12 berikut ini :

*Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas untuk setiap variabel*

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kebutuhan	0.848	0.60	Reliabel

Fisiologis			
Kebutuhan akan Rasa Aman	0.637	0.60	Reliabel
Kebutuhan Sosial	0.621	0.60	Reliabel
Kebutuhan akan Prestasi	0.738	0.60	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0.807	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.807	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 di atas yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel adalah reliabel sebab nilai cronbach's alpha diatas 0.60. Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan

akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itulah dalam melakukan analisis regresi maka dapat disajikan hasil olahan data SPSS yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

*Tabel 7. Hasil Olahan Data Regresi Dengan Menggunakan SPSS*

Variabel	B	Std. Error	t <sub>hitung</sub>	Sign
Constant	0.234	0.665	0.351	0.726
Fisiologis	0.196	0.062	2.540	0.013
Keamanan Sosial	0.286	0.081	3.869	0.000
Prestasi	0.249	0.075	3.163	0.002
Aktualisasi Diri	0.181	0.0660	2.294	0.024
	0.189	0.056	3.127	0.002
R= 0.862			F <sub>hitung</sub> = 54.49	
R <sup>2</sup> = 0.743			Sign= 0.000	

Berdasarkan tabel 7 yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS maka persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = 0.234 + 0.158X_1 + 0.314X_2 + 0.238X_3 + 0.152X_4 + 0.175X_5$$

Dimana :

A = 0.234 merupakan nilai intercept/reciprocal  
b<sub>1</sub> = 0.158 yang artinya apabila Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya ata

$Y = a + \beta_{x1} + \beta_{x2} + \beta_{x3} + \beta_{x4} + \beta_{x5}$   
Sehingga dari hasil olahan data maka persamaan regresi sebagai berikut :

b<sub>2</sub> = 0.314 yang artinya apabila kebutuhan akan Rasa Aman (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.196.

- karyawan akan meningkat sebesar 0.286
- $b_3 = 0.238$  yang artinya apabila Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.249.
- $b_4 = 0.152$  yang artinya apabila Kebutuhan Prestasi ( $X_4$ ) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.181.
- $b_5 = 0.175$  yang artinya apabila Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.189.

Sedangkan besarnya nilai korelasi antara kebutuhan fisiologis Angka – angka tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- $r^2X_1 = 0.699$  yang artinya hubungan  $X_1$  (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.
- $r^2X_2 = 0.720$  yang artinya, pengaruh  $X_2$  (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.
- $r^2X_3 = 0.706$  yang artinya hubungan  $X_3$  (kebutuhan sosial) terhadap  $Y$  (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.706 atau 70.60% atau

( $X_1$ ), kebutuhan akan Rasa Aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan prestasi ( $X_4$ ), kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) yang menunjukkan bahwa :

$$\begin{aligned} r^2X_1 &= 0.699 \\ \text{probabilitas} &= 0.000 \\ r^2X_2 &= 0.720 \\ &= 0.000 \\ r^2X_3 &= 0.706 \\ &= 0.000 \\ r^2X_4 &= 0.677 \\ &= 0.000 \\ r^2X_5 &= 0.542 \\ &= 0.000 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} r^2X_1 &= 0.699 \\ r^2X_2 &= 0.720 \\ r^2X_3 &= 0.706 \\ r^2X_4 &= 0.677 \\ r^2X_5 &= 0.542 \end{aligned}$$

dengan kata lain hubungan kebutuhan sosial dengan produktivitas kerja cukup kuat dan positif, karena mendekati 1.

$r^2X_4 = 0.677$  yang artinya, pengaruh  $X_4$  (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.

$r^2X_5 = 0.542$  yang artinya, pengaruh  $X_5$  (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 :

Adjusted R Squared = 0.730R  
Squard = 0.743 Angka  
tersebut diatas, dapat dijelaskan  
sebagai berikut :

R Squared = 0.743 menunjukkan  
besarnya pengaruh secara bersamaan  
yaitu kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>),  
kebutuhan akan Rasa Aman (X<sub>2</sub>),  
kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan akan  
prestasi (X<sub>4</sub>), kebutuhan aktualisasi diri  
(X<sub>5</sub>) 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%. Sedangkan  
multiple R = 0.730 menunjukkan  
besarnya hubungan antara kebutuhan  
fisiologis (X<sub>1</sub>), kebutuhan akan Rasa  
Aman (X<sub>2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>),  
kebutuhan akan prestasi (X<sub>4</sub>), kebutuhan  
aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) terhadap  
produktivitas kerja karyawan (Y)  
adalah positif dan untuk  
membuktikannya dilakukan pengujian  
hipotesis korelasi berganda.

## 2.2 Analisis dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

$$\begin{array}{lll} H_0 : B_1 = 0 & H_0 : B_2 = 0 & H_0 : B_3 = 0 \\ H_0 : B_4 = 0 & H_0 : B_5 = 0 & \rightarrow \\ H_1 : B_1 \neq 0 & H_1 : B_2 \neq 0 & H_1 : B_3 \neq 0 \\ H_1 : B_4 \neq 0 & H_1 : B_5 \neq 0 & \end{array}$$

1. Untuk menguji tingkat signifikan  
masing-masing variable bebas yakni  
X terhadap Y, digunakan uji T yang  
dapat dilihat sebagai berikut

$T_{hitung}$  yang diperoleh masing-  
masing:

$$\begin{array}{ll} t_1 = 2.540 & t_3 = 3.163 \\ t_5 = 3.127 & \end{array}$$

$$\begin{array}{ll} t_2 = 3.869 & t_4 = 2.294 \\ T_{tabel} \text{ diperoleh dari, (df) = } 100 - 5 = 95, \text{ dengan } \alpha = 0.05 = 5\% \end{array}$$

Berdasarkan uji T dapat  
disimpulkan bahwa:

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

2. Untuk menguji tingkat signifikan  
secara bersama-sama variabel X<sub>1</sub>,  
X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan X<sub>5</sub> terhadap Y, maka  
digunakan uji F yang dapat  
dibuktikan sebagai berikut:

$$F_{hitung} \text{ diperoleh} = 54.490$$

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

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

Kerja Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. 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.
2. 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-Saran

- 5.1.1 Perlunya perusahaan meningkatkan kelima variabel dari motivasi kerja karyawan diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri, terutama variabel kebutuhan akan rasa aman. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 5.1.2 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.

### DAFTAR PUSTAKA

Hasan, Iqbal, M, 2002, **Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)**, Edisi kedua, cetakan pertama, penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002,

**Manajemen Personalia**, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Sedarmayanti, 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.

Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik**, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.

Tohardi, Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Mandar Desember 2011.

Maju, Bandung.

Referensi Online:

<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>, diakses 13 Desember 2011

Referensi Online:

<http://betanyahitammaniz.blogspot.com/2009/11/teori-motivasi-menurut-maslow.html>, diakses 13 Desember 2011

Referensi Online:

<http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diakses 14 Desember 2011

Referensi Online:

<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/>, diakses 14