

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARMONI MITRA UTAMA BANJARMASIN

Mailiana¹
Diana Hayati²
maili.ana01@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN^{1,2}

Abstract,

This study aims to examine the effect of work motivation on the performance of employees of PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin because it is suspected that work motivation affects the performance of employees of PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin.

The method used in this study is a quantitative analytical method, which provides empirical evidence of the effect of work motivation as an independent variable with employee performance as the dependent variable at PT Harmoni Mitra Utama. While the subjects in this study were all employees, namely 45 respondents.

The results of this study are the results of the SPSS output from simple linear regression proving that the variables of Physiological Needs (X1), Safety Needs (Security) (X2), Social Needs (X3), Appreciation Needs (X4) and Self-Actualization (X5) simultaneously affect the performance of employees (Y) at PT Harmoni Mitra Utama.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin karena diduga motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analitik kuantitatif, yaitu memberikan bukti secara empiris pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Harmoni Mitra Utama. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 45 responden

Hasil dari penelitian ini yaitu hasil output spss dari regresi linear sederhana membuktikan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi

atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Oleh karena itu karyawan adalah salah satu sumber daya penting bagi kehidupan perusahaan. Karyawan juga makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat

memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Menurut (Sinambela, 2012) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Kinerja pegawai akan meningkat jika ada motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

PT Harmoni Mitra Utama merupakan perusahaan swasta yang didirikan di Gambut yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km. 17,9 Kelurahan Landasa Ulin Barat Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. PT Harmoni Mitra Utama suatu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia barang dan jasa, sesuai sumber daya manusia yang bertujuan yaitu menciptakan tenaga kerja yang ahli di bidangnya masing-masing dan menjadikan sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik. Salah satu usaha yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.

Dampak dari masalah ini apabila tidak diselesaikan adalah kinerja karyawan yang selalu menurun dan kurangnya kesadaran

karyawan dalam bekerja yang dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan yang selalu menurun. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja dan kinerja karyawan saling berpengaruh dengan cara membagikan kuesioner kepada semua karyawan yang bekerja di PT Harmoni Mitra Utama dan menggunakan alat analisis data yaitu SPSS 21.

Motivasi Kerja

Teori Marslow (2013) untuk motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal, udara.

b. Kebutuhan Keselamatan (rasa aman)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan

keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

c. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

d. Kebutuhan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, dan penghargaan.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas dan

muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

Kinerja karyawan teori yang digunakan untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah Teori Wibowo (2015:86-88) yaitu:

- a. Tujuan merupakan sesuatu keadaan atau kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- b. Standar Pelayanan mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu pekerjaan dapat terselesaikan.
- c. Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja yang meliputi monitoring, hasil pekerjaan dan evaluasi.
- d. Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan
- e. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- f. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan pemberian penghargaan atau *reward*.

- g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dan mendapat kesempatan untuk memberi saran atau pendapat.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2013: 109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Mangkunegara (2012: 61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas dan muncul setelah semua kebutuhan

terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analitik kuantitatif, yaitu memberikan bukti secara empiris pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen

dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Harmoni Mitra Utama. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diukur melalui 5 indikator yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan (rasa aman), Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi Diri. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui 7 indikator yaitu Tujuan, Standar Pelayanan, Umpan Balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang.

Data yang digunakan menggunakan software computer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 23.0, hasil dari analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan dari variabel independen dengan variabel dependen maka rumus untuk perhitungan model regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + e$$

$$Y = - 1,334 + 0,256X1 + 0,067X2 + 0,226X3 + 0,398X4 + 0,193X5 + 0,788$$

Persamaan garis regresi di atas dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar -1,334 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Aktualisasi Diri (X5) diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar -1,334.
- 2) Koefisien regresi Kebutuhan Fisiologis (X1), bersifat positif. Artinya ada hubungan searah antara Kebutuhan Fisiologis dengan kinerja karyawan. Jika Kebutuhan Fisiologis meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), bersifat positif. Artinya ada hubungan searah antara Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) dengan kinerja karyawan. Jika Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.
- 4) Koefisien regresi Kebutuhan Sosial (X3), bersifat positif. Artinya ada hubungan searah antara Kebutuhan Sosial dengan kinerja karyawan. Jika Kebutuhan Sosial meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.
- 5) Koefisien regresi Kebutuhan Penghargaan (X4), bersifat positif. Artinya ada hubungan searah antara Kebutuhan Penghargaan dengan kinerja karyawan. Jika Kebutuhan Penghargaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.
- 6) Koefisien regresi Aktualisasi Diri (X5) bersifat positif. Artinya ada hubungan searah antara Aktualisasi Diri dengan kinerja karyawan. Jika Aktualisasi Diri meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.
- 7) *Standart Error of Estimate* (SEE), adalah ukuran kesalahan prediksi, dengan nilai sebesar 0,788.

Artinya kesalahan yang terjadi dalam memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,788.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji F (Uji Simultan)

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2016:99)”. Tingkat kepercayaan 95%

atau taraf nyata (α) sebesar 5%. F tabel = F (k; n-k), dimana (k) adalah banyaknya variabel bebas dan (n) adalah banyaknya jumlah sampel penelitian. Secara simultan dengan menggunakan Uji F maka ditemukan hasil bahwa variabel variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hasil Uji F terlihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.110	5	202.822	326.848	.000 ^b
	Residual	24.201	39	.621		
	Total	1038.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman), Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Sosial

Sumber: Hasil Print out SPSS, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1 diperoleh angka F hitung sebesar 326,848 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari perbandingan F hitung dengan F tabel dapat diketahui bahwa

angka F hitung ternyata lebih besar dari F tabel ($326,848 > 2,460$) dan melihat nilai sig F sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan penjelasan tersebut

dapat menunjukkan bahwa H1 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama.

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Tingkat kepercayaan adalah 95% atau taraf nyata (α) sebesar 5%. $T_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$, dalam pengujian ini t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1) H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ artinya secara parsial variabel variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan

Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama.

2) H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ artinya secara parsial variabel variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama.

Hasil Uji t terlihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.334	1.184		-1.126	.267
1					
Kebutuhan Fisiologis	.811	.157	.256	5.150	.000
Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman)	.309	.117	.067	2.635	.012
Kebutuhan Sosial	.666	.186	.226	3.585	.001
Kebutuhan Penghargaan	1.314	.146	.398	8.980	.000
Aktualisasi Diri	.562	.149	.193	3.762	.001

Sumber: Hasil Print out SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat alpha (α) = 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun nilai t tabel berdasarkan (df) = (n-k) adalah sebesar 1,685. Uraian tersebut di atas dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,150 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kebutuhan Fisiologis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($5,150 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.
- 2) Variabel Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,635 dan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Hal

tersebut menunjukkan bahwa Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($2,635 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,012 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

- 3) Variabel Kebutuhan Sosial (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,585 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($3,585 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.
- 4) Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) memiliki nilai t hitung

sebesar 8,980 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kebutuhan Penghargaan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($8,980 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

- 5) Variabel Aktualisasi Diri (X5) memiliki nilai t hitung sebesar 3,762 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($3,762 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

Uji koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan

Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka perlu dicari koefisien determinasi. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.988 ^a	.977	.974	.788	1.606

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman), Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Print out SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai Adjusted R Square dalam regresi ini adalah sebesar 0,974 atau 97,4 % yang berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) sebesar 97,4 % dan sisanya 2,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai R dengan nilai sebesar 0,988 atau 98,8 % adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang Sangat Kuat karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000.

Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan

(Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Pada PT Harmoni Mitra Utama

Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari angka F hitung lebih besar dari F tabel ($326,848 > 2,460$) dan melihat nilai sig F sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). sehingga Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa H1 diterima.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian Supriyanto dan M. Djudi Mukzam (2018)

menguji Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama.

Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Harmoni Mitra Utama

Kebutuhan Fisiologis (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($5,150 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga Kebutuhan Fisiologis (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat

diterima. Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

Menurut Marslow (2013), “Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya”. Menurut Mangkunegara (2001:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan banyak hal salah satunya

dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Harmoni Mitra Utama

Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($2,635 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,012 < 0,05$) sehingga Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

Menurut Marslow (2013), “Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman), setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan”.

Kebutuhan Keselamatan (Rasa Aman) berkaitan dengan kinerja karyawan karena dengan terpenuhinya kebutuhan keselamatan (rasa aman) karyawan maka karyawan akan semangat dan maksimal dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan lebih meningkat dan sebaliknya apabila kebutuhan keselamatan (rasa aman) karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Kebutuhan Sosial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Harmoni Mitra Utama

Kebutuhan Sosial (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($3,585 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

Menurut Marslow (2013), “Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan banyak hal salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kebutuhan sosial berkaitan dengan kinerja karyawan karena dengan terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan maka karyawan akan semangat dan maksimal dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan lebih meningkat dan sebaliknya apabila kebutuhan sosial karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X4) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Harmoni Mitra Utama

Kebutuhan Penghargaan (X4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($8,980 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga Kebutuhan Penghargaan (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H_2 diterima.

Menurut Marslow (2013), “Kebutuhan Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, dan penghargaan”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan. Kebutuhan penghargaan berkaitan dengan kinerja karyawan karena dengan terpenuhinya kebutuhan penghargaan karyawan maka karyawan akan semangat dan maksimal dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan lebih meningkat dan sebaliknya apabila kebutuhan penghargaan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Aktualisasi Diri (X5) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Harmoni Mitra Utama

Aktualisasi Diri (X5) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($3,762 > 1,685$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan H2 diterima.

Menurut Marslow (2013), "Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya. Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas dan muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi".. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja

sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan banyak hal salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama selama ini menurun, hal ini dapat terlihat dari kurangnya semangat karyawan dalam bekerja seperti ada beberapa karyawan yang malas-malasan dalam bekerja, seringkali karyawan yang tidak hadir bekerja, sering bermain hp saat bekerja, tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan kurang maksimal dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama selama ini menurun, hal ini dapat terlihat dari adanya karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah

pimpinan, karyawan masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target penjualan yang telah ditentukan, karyawan kurang berinisiatif dan berinovasi dalam bekerja, karyawan masih kurang disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan karyawan masih kurang optimal dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari angka F hitung lebih besar dari F tabel ($326,848 > 2,460$) dan melihat nilai sig F sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H1 dapat diterima dan Motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $> 1,681$ dan nilai Sig $< 0,05$ sehingga H2 dapat diterima.

Saran

1. Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawan dengan cara memberikan insentif, menambah fasilitas untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja, bersikap adil, peduli terhadap karyawan dan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

2. Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk, evaluasi dan pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta menyediakan kelengkapan sarana dan prasana karyawan dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan peningkatan kualitas kinerja karyawan.
3. Hendaknya karyawan dapat mempertahankan kinerjanya sehingga nantinya akan ada kesempatan mendapatkan penghargaan dari perusahaan baik berupa kenaikan jabatan ataupun kenaikan gaji dan bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat

menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja dan menggunakan sampel yang lebih besar dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad S. U, Moh. 2002. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin and Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Dessler, G. 2008. *Human Resource Management*. 11th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Local Government*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011 *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL.7, NO 2, SEPTEBER 2005: 171-188*.

- Mangkunegara, A.A Anwar, Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soeprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Waldman, David A. 1994. *The Contribution of Totaly Quality Management to a Theory of Work Performance*. *Academy Review*, Vol. 19 No. 3 pp 210.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.