

INFLUENSI MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM MANAQIB

Nuruddin Armanto¹

Abstract: *The aim with this study was to see how motivation affects employee productivity as well as to determine which variable most dominant influence on the productivity of employees at the Regional Water Company Probolinggo.*

Problems which is faced by the company whether the motivation affects the productivity of employees, especially in the Regional Water Company of Probolinggo and which variables are the most dominant influence on the productivity of employees at the Regional Water Company of Probolinggo.

From the results of the regression analysis showed that five variables work motivation to work productivity, the obtained physiological needs (X1) = 0.699, needs to security (X2) = 0720, social needs (X3) = 0706, the need for achievement (X4) = 0677, the need for self-actualization (X5) = 0.542. While most dominant variable affecting the productivity of employees is the need for security by 0720.

There is the influence of motivation and partially significant effect seen from the five attributes, namely the physiological needs for value thitung (2540), the need for security for value (3869), social needs for value (3163), the need for achievement for value (2294), self-actualization needs to value (3127). and together affect work productivity seen from Ftable value of (54 490).

Keywords: *Physiological Needs, Need for Security, Social Needs, Need for Achievement, Self-Actualization Needs, Work Productivity*

¹ Dosen Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian.

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.

Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 1979:23).

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. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan

manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995: 20).

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. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982 : 200).

Dewasa ini, badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu badan usaha tersebut adalah Perusahaan Daerah Air Minum, bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolannya masuk sampai ke daerah–daerah. Untuk mencukupi kebutuhan konsumennya perusahaan air minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktifitasnya.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas / menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat

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

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar – benar dapat dinikmati konsumen. Karena saat ini perusahaan air minum memiliki prospek cerah dimasa depan untuk lebih mengembangkan usahanya. Hampir setiap rumah tangga menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Probolinggo masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaanya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : ***“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Probolinggo.”***

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data
 - a) Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu karyawan PDAM Kabupaten Probolinggo.
 - b) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PDAM Kabupaten Probolinggo.
2. Jenis Data
 - a) Data Kuantitatif, data yang dapat dihitung berupa angka-angka
 - b) Data Kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan lain dalam perusahaan.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Teknik yang digunakan adalah:
 - a) Wawancara (interview) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan, hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dan responden.
 - b) Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan perusahaan seperti : jumlah karyawan, besarnya gaji dan upah yang diberikan, serta data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
 - c) Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan masing-masing responden.
2. Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literature, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Probolinggo, secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap anggota atau individu yang terdapat dalam perusahaan. mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya, serta tambahan yang berasal dari populasi tersebut, maka dilakukan terhadap sebagian dari populasi yang disebut sample. 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.

D. Pengukuran Instrumen Penelitian Skala

Untuk memperoleh data yang diperlukan di dalam penelitian ini digunakan teknik survei dengan angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. 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-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.

E. Metode Analisis

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan 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) yaitu :

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

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

X₁ = Kebutuhan Fisiologis

X₂ = Kebutuhan akan rasa aman

X₃ = Kebutuhan Sosial

X₄ = Kebutuhan Akan Prestasi

X₅ = Kebutuhan Aktualisasi Diri

a = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefesien regresi

3. Analisis korelasi berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi dalam peningkatan produktivitas karyawan dengan menggunakan rumus (Iqbal Hasan, 2002 : 267) yaitu :

$$Y = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_5 \sum x_5 y}{\sum y^5}$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan

X₁ = Kebutuhan Fisiologis

X₂ = Kebutuhan akan rasa Aman

X₃ = Kebutuhan Sosial

X₄ = Kebutuhan akan Prestasi

X₅ = Kebutuhan Aktualisasi

a = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefesien regresi

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

F. Definisi Operasional Variabel

Agar diperoleh gambaran mengenai variable yang akan diteliti dalam penulisan, maka penulis menggunakan pembatasan variable yang

dijelaskan dalam definisi berikut:

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

PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2001 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gomes (2003 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Simamora (2004 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husman (2002 : 5), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001 : 7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

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

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

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

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

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

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ml sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

B. 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 beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.
2. Christine Harvey (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang.
3. 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.
4. Don Hellriegel dan Jhon W.Slocum (1979) mengatakan bahwa

motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

5. Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Menurut Lau dan Shani (1992) dalam Zuhdi (2006), terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses.

1. Teori isi adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang. Teori ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori isi antara lain adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori E-R-G, Teori Dua Faktor, dan Teori Tiga Motif Sosial.
2. Teori proses menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu. Teori ini berkaitan dengan identifikasi variabel dalam motivasi dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Beberapa teori proses antara lain Teori Keadilan dan TeoriEkspektansi.

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka 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. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**
Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
2. **Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)**
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**
Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.
4. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)**
Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka

lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

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

Menurut Maslow (1943), kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Skema I:



Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan tersebut terutama diarahkan pada konsep “*hierarki kebutuhan*” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga.

Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;

2. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Meskipun demikian, hirarki kebutuhan ini bersifat mekanikal dan kronologikal. Artinya kebutuhan akan rasa aman tidak muncul tiba-tiba setelah kebutuhan fisiologis sepenuhnya terpuaskan. Setelah suatu jenis kebutuhan cukup terpenuhi, mungkin akan muncul tingkat kebutuhan berikutnya.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Maslow menggambarkan manusia yang sudah mengaktualisasikan diri sebagai orang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan, dengan mengidentifikasi 15 ciri orang yang telah mengaktualisasikan diri sebagai berikut:

1. Memiliki persepsi akurat tentang realitas.
2. Menikmati pengalaman baru.
3. Memiliki kecenderungan untuk mencapai pengalaman puncak.
4. Memiliki standar moral yang jelas.
5. Memiliki selera humor.
6. Merasa bersaudara dengan semua manusia.
7. Memiliki hubungan pertemanan yang erat.
8. demokratis dalam menerima orang lain.
9. Membutuhkan privasi.
10. Bebas dari budaya dan lingkungan.
11. Kreatif.
12. Spontan.
13. Lebih berpusat pada permasalahan, bukan pada diri sendiri.
14. Mengakui sifat dasar manusia.
15. Tidak selalu ingin menyamakan diri dengan orang lain.

Agar menjadi orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak selalu dengan menampilkan semua ciri tersebut. Dan tidak hanya orang yang sudah mengaktualisasikan diri yang menampilkan ciri-ciri tersebut. Namun, orang-orang yang menurut Maslow adalah orang yang mengaktualisasikan diri umumnya lebih sering menampilkan ciri-ciri tersebut dibandingkan kebanyakan dari kita. Sebagian besar dari lima belas ciri tersebut sudah jelas dengan sendirinya, tetapi kita mungkin bertanya-tanya tentang pengalaman puncak (experience peak). Maslow mendefinisikan pengalaman puncak sebagai saat-saat tatkala dunia tampak utuh dan orang itu merasa selaras dengannya. Pengalaman puncak selalu melekat dalam diri kita dan mengubah persepsi kita mengenai dunia agar menjadi lebih baik lagi.

Bagi sebagian orang, pengalaman puncak diasosiasikan dengan agama, tetapi bisa juga tercetus melalui seni, musik, dan momen-momen yang memerlukan pengambilan resiko. Maslow tidak menyamakan aktualisasi diri dengan kesempurnaan. Orang-orang yang bisa mengaktualisasikan diri pada dasarnya hanya memenuhi potensi dirinya sendiri. Dengan demikian, seseorang bisa saja menjadi tolol, boros, sombong dan tidak sopan sekaligus, tetapi masih tetap bisa mengaktualisasikan dirinya. Orang yang mampu mencapai aktualisasi diri hanya kurang dari satu persen, sebab tidak banyak dari kita yang bisa memenuhi semua kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a) Perasaan senang bekerja
- b) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

2. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan

dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a) Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain.

- a) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan fisik serta keluarganya.
- b) Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c) Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

C. 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.

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.

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.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995: 281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Mukiyat (1998: 481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Sedangkan menurut Woekimo produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya.

Bambang Kusriyanto (1993) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input).

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

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. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya” (Alfred R. Lateiner dan JE. Lavine, 1983: 57).

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 pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat dan disiplin kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut Sukarna (1993:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Kemampuan dan ketangkasan karyawan.
- b) Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- c) Lingkungan kerja yang baik.
- d) Lingkungan masyarakat yang baik.
- e) Upah kerja.
- f) Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- g) Disiplin kerja karyawan.
- h) Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- i) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j) Kebudayaan suatu negara.
- k) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- m) Fasilitas kerja. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

2. Pengukuran produktivitas kerja

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

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Physical productivity

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (Size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

2. Value productivity

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (J. Ravianto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

1. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

2. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

D. 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, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986:20).

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. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

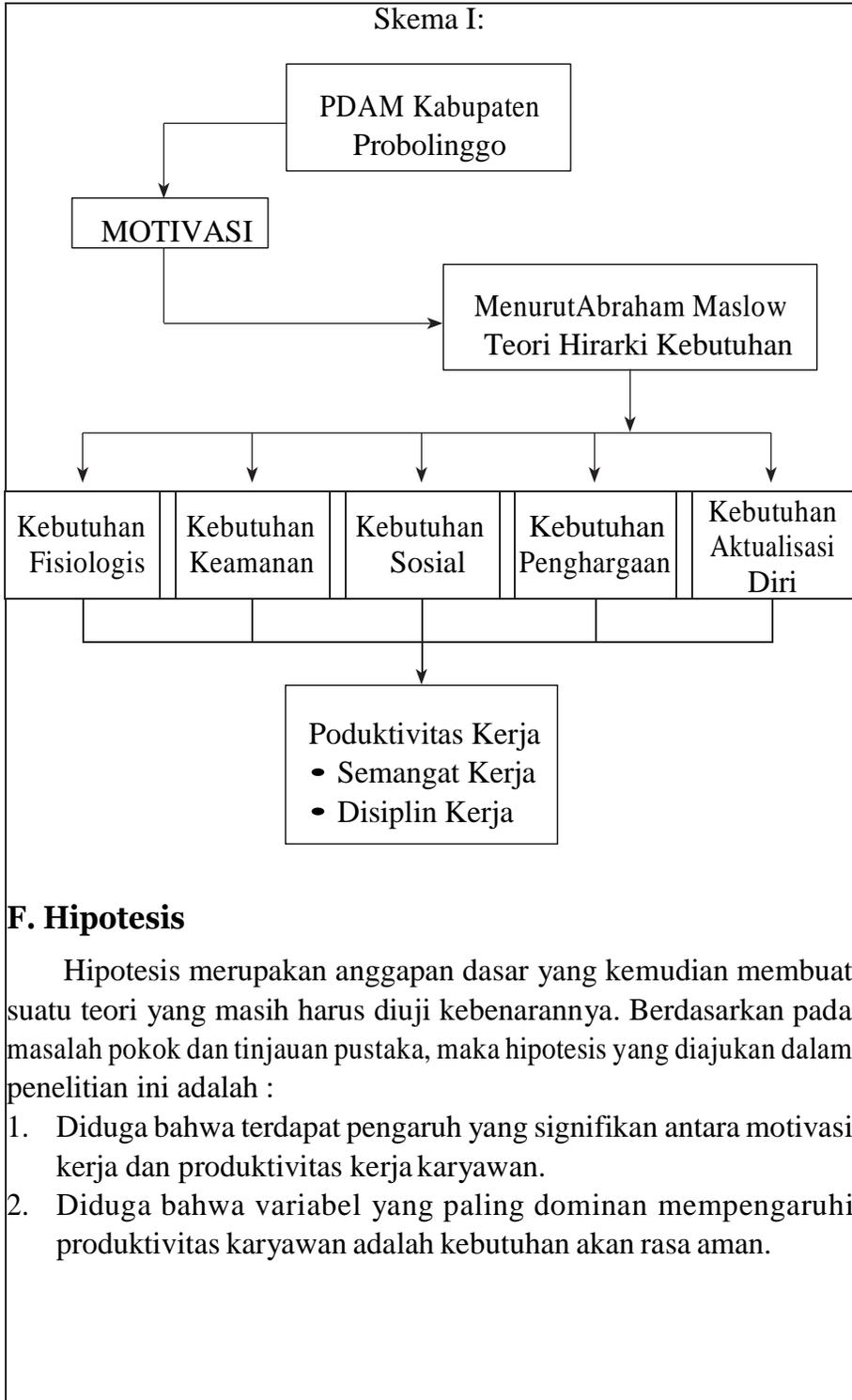
Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

E. Kerangka Pikir

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Probolinggo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan air, dimana dalam menjalankan aktivitas usahanya maka perusahaan perlu melakukan analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pikir yaitu sebagai berikut



HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Umur

No.	Umur Responden	Responden	
		Orang	%
1.	20 – 25 tahun	19	19
2.	26 – 30 tahun	48	48
3.	31 – 35 tahun	24	24
4.	Diatas 35 tahun	9	9
Jumlah		100	100

Usia yang dimiliki responden memudahkan untuk mengetahui sejauh mana produktivitas kerja karyawan berdasarkan pengaruh motivasi hierarki kebutuhan Maslow. Di dapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu 19 orang berusia 20-25 tahun dengan persentase 19%, 48 orang berusia 26-30 tahun dengan persentase 48%, 24 orang berusia 31-35 tahun dengan persentase 24%, dan 9 orang berusia >35 tahun dengan persentase 9%. Sebagian besar responden berusia produktif sehingga lebih mudah untuk di tingkatkan produktivitas kerja.

2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2. 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.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tabel 3. 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.

4. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Tabel 4. 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.

B. Analisis dan Pembahasan Deskriptif mengenai Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

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 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.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah)

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Oleh karena

itu dapat disajikan tanggapan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.	20 20%	35 35%	25 25%	17 17%	3 3%
2.	Besarnya gaji sesuai dengan Kebutuhan.	15 15%	32 32%	27 27%	20 20%	6 6%
3.	Anda mendapat kesempatan untuk beristirahat.	15 15%	31 31%	28 28%	23 23%	3 3%

Berdasarkan tabel di atas yakni tanggapan responden mengenai Kebutuhan Fisiologis yang menunjukkan bahwa:

- Pada pernyataan pertama mengenai perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan maka sebagian besar yakni 35 orang atau 35% memberikan jawaban setuju.
- Pernyataan besarnya gaji sesuai dengan kebutuhan maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 32 orang atau 32%.
- Kemudian pada pernyataan anda mendapat kesempatan untuk beristirahat maka sebesar 31 orang atau 31% memberikan jawaban setuju.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman (Safety Needs)

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

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan akan Rasa Aman

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Atasan sudah memperlakukan anda dengan baik.	18 18%	42 42%	27 27%	10 10%	3 3%
2.	Perusahaan adil dalam memberikan promosi jabatan.	10 10%	39 39%	37 37%	13 13%	1 1%
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai keahlian dan keterampilan yang dimiliki.	13 13%	38 38%	37 37%	11 11%	1 1%

Berdasarkan tabel 6, yakni tanggapan responden mengenai kebutuhan akan rasa aman yang menunjukkan bahwa:

- Pernyataan atasan sudah memperlakukan anda dengan baik, maka sebesar 42 orang atau 42% memberikan jawaban setuju.
- Pernyataan bahwa perusahaan adil dalam memberikan promosi jabatan, maka sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni sebesar 39 orang atau 39%.
- Kemudian pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 38 orang atau 38%.

3. Kebutuhan Sosial (Social Needs)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial.

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Hubungan kerja antara atasan dan Bawahan tidak kaku.	21 21%	33 33%	33 33%	11 11%	2 2%

2.	Anda dapat menyesuaikan diri bekerja diperusahaan.	24 24%	34 34%	32 32%	9 9%	1 1%
3.	Anda menikmati bekerja berkelompok daripada bekerja sendiri.	24 24%	31 31%	27 27%	15 15%	3 3%

Berdasarkan tabel 7, yakni tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial yang menunjukkan bahwa:

- Pernyataan mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku, maka sebesar 33 orang atau 33% memberikan jawaban kurang setuju dan setuju.
- Pernyataan tentang anda dapat menyesuaikan diri bekerja diperusahaan, maka sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni sebesar 34 orang atau 34%.
- Kemudian pernyataan anda menikmati bekerja berkelompok daripada bekerja sendiri, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 31 orang atau 31%.

4. Kebutuhan akan prestasi (Esteem Needs)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

Tabel 8. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Akan Prestasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.	31 31%	27 27%	26 26%	14 14%	2 2%
2.	Perusahaan memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri.	34 34%	31 31%	24 24%	10 10%	1 1%
3.	Perusahaan adil dalam mengembangkan kemampuan.	20 20%	35 35%	21 21%	19 19%	5 5%

Berdasarkan tabel 8, yakni tanggapan responden mengenai kebutuhan akan prestasi yang menunjukkan bahwa:

- Pernyataan penghargaan perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, maka sebesar 31 orang atau 31% memberikan jawaban sangat setuju.
- Pernyataan perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan dalam mengembangkan diri, maka sebagian besar memberikan jawaban sangat setuju yakni sebesar 34 orang atau 34%.
- Kemudian perusahaan adil dalam mengembangkan kemampuan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 35 orang atau 35%.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri.

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saran dan kritik yang diberikan memotivasi saya untuk maju.	3 3%	61 61%	21 21%	11 11%	4 4%
2.	Motivasi membuat kami lebih disiplin dalam bekerja.	9 9%	59 59%	24 24%	3 3%	5 5%
3.	Bila ada kerja lembur, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya.	8 8%	53 53%	16 16%	13 13%	10 10%

Berdasarkan tabel 9, yakni tanggapan responden mengenai kebutuhan aktualisasi diri yang menunjukkan bahwa:

- Pernyataan tugas saran dan kritik yang diberikan memotivasi saya untuk maju, maka sebesar 61 orang atau 61% memberikan jawaban setuju.
- Pernyataan bahwa motivasi membuat kami lebih disiplin bekerja, maka sebagian besar memberikan jawaban tidak setuju yakni sebesar 59 orang atau 59%.
- Kemudian pernyataan tentang bila ada kerja lembur, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya, maka sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebesar 53 orang atau 53%.

6. Produktivitas Kerja

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. Unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah semangat kerja, metode kerja, dan hasil kerja.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja.

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan ukuran dalam peningkatan Produktivitas kerja.	16 16%	40 40%	27 27%	16 16%	1 1%
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.	12 12%	34 34%	41 41%	13 13%	- -
3.	Motivasi yang diberikan membuat Karyawan bekerja secara efisien dan efektif.	17 17%	39 39%	29 29%	14 14%	1 1%

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan adalah:

- Pernyataan saran Kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan ukuran dalam peningkatan Produktivitas kerja, maka sebagian besar memberi jawaban setuju sebanyak 40 orang atau 40%.
- Pernyataan bahwa Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, maka sebesar 41 orang atau 41% memberikan jawaban kurang setuju.
- Pernyataan Motivasi yang diberikan membuat karyawan bekerja secara efisien dan efektif, maka sebesar 39 orang atau 39% memberikan jawaban setuju.

C. Analisis dan Pembahasan Pengujian Validitas dan Reliabilitas

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

Tabel 11 Hasil Pengujian Validitas atas butir pertanyaan

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	KF ₁	0.888	0.230	Valid
	KF ₂	0.891	0.230	Valid
	KF ₃	0.848	0.230	Valid
Kebutuhan akan Rasa Aman	KK ₁	0.773	0.230	Valid
	KK ₂	0.825	0.230	Valid
	KK ₃	0.688	0.230	Valid
Kebutuhan Sosial	KS ₁	0.783	0.230	Valid
	KS ₂	0.737	0.230	Valid
	KS ₃	0.747	0.230	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan akan Prestasi	KP ₁	0.813	0.230	Valid
	KP ₂	0.841	0.230	Valid
	KP ₃	0.778	0.230	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	KAD ₁	0.809	0.230	Valid
	KAD ₂	0.869	0.230	Valid
	KAD ₃	0.876	0.230	Valid
Produktivitas Kerja	PK ₁	0.809	0.230	Valid
	PK ₂	0.869	0.230	Valid
	PK ₃	0.876	0.230	Valid

Berdasarkan tabel 11 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 reliabilitas untuk setiap variabel yang dapat dilihat melalui tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Hasil Pengujian Reliabilitas untuk setiap variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	0.848	0.60	Reliabel
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 12 di atas yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel adalah reliabel sebab nilai cronbach's alpha diatas 0.60

D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

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 13. Hasil Olahan Data Regresi Dengan Menggunakan SPSS

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

Berdasarkan tabel 13 yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS maka persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_{x_1} + b_{x_2} + b_{x_3} + b_{x_4} + b_{x_5}$$

Sehingga dari hasil olahan data maka persamaan regresi 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

$b_1 = 0.158$ yang artinya apabila Kebutuhan Fisiologis (X_1) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.196.

$b_2 = 0.314$ yang artinya apabila kebutuhan akan Rasa Aman (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas produktivitas kerja 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 (X_1), kebutuhan akan Rasa Aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan prestasi (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) yang menunjukkan bahwa :

$r^2X_1 = 0.699$	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

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

$r^2X_1 = 0.699$
$r^2X_2 = 0.720$
$r^2X_3 = 0.706$
$r^2X_4 = 0.677$
$r^2X_5 = 0.542$

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 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 :

$$\text{Adjusted R Squared} = 0.730$$

$$\text{R Squared} = 0.743$$

Angka tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

R Squared = 0.743 menunjukkan besarnya pengaruh secara bersamaan yaitu kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan akan Rasa Aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan akan prestasi (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) 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_1), kebutuhan akan Rasa Aman (X_2),

kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan akan prestasi (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah positif dan untuk membuktikannya dilakukan pengujian hipotesis korelasi berganda.

E. Analisis dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

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

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:

$$t_1 = 2.540 \quad t_3 = 3.163 \quad t_5 = 3.127$$

$$t_2 = 3.869 \quad t_4 = 2.294$$

T_{tabel} diperoleh dari, $(df) = 100 - 5 = 95$,

$$\text{dengan } \alpha = 0.05 = 5\% \quad T_{tabel} = 1,661$$

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_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 terhadap Y , maka digunakan uji F yang dapat dibuktikan sebagai berikut:

F_{hitung} diperoleh = 54.490

F_{tabel} yang diperoleh, $dk = 100 - 5 - 1 = 94$,

dengan $\alpha = 0.05 = 5\%$ $F_{tabel} = 2.31$

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

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

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).

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 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 Desember 2011.