

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM KOTA BANJARMASIN

Dinan

[Dinan@gmail.com](mailto:Dinan@gmail.com)

STIE Palangka Raya

### ABSTRACT

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

Keywords : Motivation, Productivity, Corporate

### PENDAHULUAN

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.

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. 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) 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).

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.

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.

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.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk melihat sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjarmasin, mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjarmasin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. 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".

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..

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.

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.

#### a. 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 Ibnu Sukotjo (1995) 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) 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. Sedangkan menurut Komarudin (1992), 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.

Sedangkan menurut Woekirno 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).

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.

#### **b. 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.

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.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjarmasin, 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.

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 ) 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
- X<sub>1</sub> = Kebutuhan Fisiologis
- X<sub>2</sub> = Kebutuhan akan rasa aman
- X<sub>3</sub> = Kebutuhan Sosial
- X<sub>4</sub> = Kebutuhan Akan Prestasi
- X<sub>5</sub> = Kebutuhan Aktualisasi Diri

a = Nilai Konstanta  
 b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> b<sub>4</sub>,b<sub>5</sub> = Koefesien regresi

3. Analisis korelasi berganda yakni dalam peningkatan produktivitas suatu analisis untuk melihat karyawan dengan menggunakan sejauh mana pengaruh motivasi rumus (Iqbal Hasan, 2002) 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  
 X<sub>1</sub> = Kebutuhan Fisiologis  
 X<sub>2</sub> = Kebutuhan akan rasa Aman  
 X<sub>3</sub> = Kebutuhan Sosial  
 X<sub>4</sub> = Kebutuhan akan Prestasi  
 X<sub>5</sub> = Kebutuhan Aktualisasi  
 a = Nilai Konstanta  
 b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub>b<sub>4</sub>,b<sub>5</sub> = Koefesien regresi

4. Untuk mengetahui signifikan pengujian keabsahan dan keandalan konstanta dari setiap variabel jawaban responden dalam suatu independen terhadap variabel kuesioner. Sehingga dalam pengujian terikat, maka dilakukan Uji t. Nilai validitas maka metode yang t selanjutnya dikonsultasikan digunakan adalah metode *correlation* dengan t tabel dengan *beverage*, dimana dalam penerapan menggunakan tingkat keyakinan metode *correlation beverage* sebesar 95%. dimaksudkan untuk menguji score

**HASIL PENELITIAN**

**a. Analisis Pengujian**

Pengujian validitas dan reliabilitas valid apabila nilai r diatas dari 0,230. Dalam kaitannya dengan uraian dimaksudkan untuk dapat melakukan

tersebut, maka dapat dilakukan pernyataan yang dapat dilihat melalui pengujian validitas atas butir tabel berikut ini :

*Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas atas butir pertanyaan*

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

Berdasarkan tabel 1 yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel terdiri dari tiga item pernyataan, jumlah item

pernyataan yang valid adalah 3 item.

Sebab  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Selanjutnya dapat disajikan pengujian reabilitas untuk setiap variabel yang dapat dilihat melalui tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. 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 2 di atas yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel adalah reliabel sebab nilai cronbach's alpha diatas 0.60

#### **b. 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 3. Hasil Olahan Data Regresi Dengan Menggunakan SPSS

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

Angka tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

R Squared = 0.743 menunjukkan besarnya pengaruh secara bersamaan yaitu kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), kebutuhan akan Rasa Aman (X<sub>2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan akan prestasi (X<sub>4</sub>), kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.743 atau 74.30%. Angka ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor lain sebesar 25.70%. Sedangkan multiple R = 0.730 menunjukkan besarnya hubungan antara kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), kebutuhan akan Rasa Aman (X<sub>2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan akan

prestasi (X<sub>4</sub>), kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah positif dan untuk membuktikannya dilakukan pengujian hipotesis korelasi berganda. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa:

- a. Oleh karena  $t_1 = 2.540 > T_{tabel} = 1.661$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti Kebutuhan Fisiologis signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- b. Selanjutnya  $t_2 = 3.869 > T_{tabel} = 1.661$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti Kebutuhan Akan Rasa Aman signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- c. 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.

d. 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.

e. 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  $t_2 = 3.869$ .

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:

a.  $F_{hitung}$  diperoleh = 54.490

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

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

## KESIMPULAN

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

a. 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 karena  $F_{hitung} = 54.490 > F_{tabel} = 2.31$

membutuhkan jaminan akan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- f. 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.
- Sastrohadiwiryono, 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 April 2016
- Referensi Online:  
<http://betanyahitammaniz.blogspot.com/2009/11/teori-motivasi-menurut-maslow.html>, diakses 13

April 2016

Referensi Online:

[http://id.wikipedia.org/wiki/Motivas](http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi)

*i*, diakses 14 April 2016

Referensi Online:

[http://id.shvoong.com/business-](http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/)

[management/human-](http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/)

[resources/2187423-definisi-](http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/)

[produktivitas-kerja/](http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/), diakses 14

April 2016