

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai negara yang sedang membangun, Indonesia selalu mengadakan perubahan sosial. Hal ini didasari oleh kondisi demografi Indonesia yang memiliki penduduk sekitar 200 juta jiwa merupakan aset berharga bagi pembangunan. Kondisi ini apabila dimanfaatkan dengan sebaik mungkin maka dapat mengubah kondisi masyarakat dari kondisi kemasyarakatan tertentu kepada kondisi kemasyarakatan yang lebih baik.

Tingkat persaingan perusahaan dewasa ini semakin meningkat, yang mana bentuk persaingan yang dihadapi tidak hanya pasar domestik saja, akan tetapi juga pasar global. Di samping itu adanya faktor lain seperti kemajuan teknologi, cepatnya informasi, Peraturan Pemerintah dan semakin tingginya tingkat pengetahuan karyawan menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Dewasa ini peranan sumber daya semakin penting, terutama didalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki tetapi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu maka organisasi tidak dapat bertahan hidup lama. Karyawan merupakan investasi yang penting, karena selama karyawan tersebut masih terikat pada

perusahaan, mereka akan menjadi bagian dari fungsi organisasi. Untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan, perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusianya, khususnya perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Perlakuan perusahaan ini dalam arti yang kompleks, yaitu cara pandang perusahaan dalam memperlakukan karyawannya sebagai manusia yang membutuhkan motivasi untuk menciptakan atau meningkatkan prestasi.

Motivasi kerja tidak hanya disebabkan oleh kebutuhan ekonomi saja (bentuk uang), tetapi juga disebabkan oleh nilai sosial, penghargaan, respek dan kekaguman orang lain. Menurut A. Maslow ada lima kategori kebutuhan pokok yang menjadi motivasi kerja bagi individu, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri. Pimpinan perusahaan harus mengetahui sifat pegawainya, kebutuhan yang diinginkan, bagaimana cara memenuhinya, karena bagaimanapun juga manusia merupakan kekayaan perusahaan yang paling mahal, demikian juga kualitas suatu perusahaan juga ditentukan oleh manusianya (Dessler (terj.), 1992:331).

Perusahaan sebagai pemegang peran naik turunnya produktivitas perlu memperhatikan karyawan/tenaga kerja, sebab tenaga kerja merupakan kekuatan sentral organisasi perusahaan. Maka dengan menitikberatkan pada aspek manusianya, watak, kepribadian dan kemampuan yang dimiliki manusia tersebut akan tertuju pada strategi pembangunan manajemen yang berorientasi pada kemampuan sumber daya manusia.

Perusahaan harus senantiasa berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi akan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja itu sendiri dipengaruhi antara lain oleh motivasi, disiplin, ketrampilan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

Motivasi kerja merupakan dasar pendorong karyawan dalam bekerja, dan setiap orang mempunyai perbedaan dalam memotivasi dirinya tergantung tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja diperlukan dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja hanya dapat dicapai oleh pekerja yang memiliki prestasi kerja, dan prestasi kerja sangat tergantung pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dengan standar prestasi yang realistis pekerja akan bergairah dalam bekerja dan seseorang yang mengutamakan prestasi terdorong untuk menghindari kegagalan sekalipun dengan kerja lembur dan tidak mengharapkan suatu imbalan jasa atau hadiah. Orang pun akan mudah memaklumi bahwa standar prestasi kerja yang tidak realistis dapat menimbulkan dampak negatif bagi prestasi, dan dampak ini bukan hanya berakibat bagi para pekerja yang bersangkutan akan tetapi juga bagi organisasi keseluruhan.

Supermarket Pamela 6 merupakan salah satu perusahaan retail yang memiliki prospek yang cukup cerah. Hal ini didukung antara lain oleh lokasi yang sangat strategis yaitu terletak di tengah-tengah pemukiman penduduk. Belum ada

pesaing atau kompetitor sejenis memberi nilai tambah sendiri. Namun dengan kondisi yang demikian membuat karyawan kurang termotivasi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh terienanya karyawan Supermarket Pamela 6 terhadap kondisi diatas. Akibat kurang termotivasinya karyawan antara lain karyawan yang sering telat masuk kerja, pelayanan yang minimum terhadap konsumen dan kurangnya koordinasi antar karyawan.

Kita harus menyadari bahwa kehidupan manusia tidak lepas dari upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Unsur-unsur motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan produktivitas. Dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan harus diketahui kemampuan dan kemauan karyawan. Kemampuan atau prestasi yang dimiliki karyawan dapat dipicu melalui pendidikan dan latihan kerja, tetapi kemauan merupakan bawaan pribadi yang sulit untuk diidentifikasi.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN SUPERMARKET PAMELLA 6, YOGYAKARTA.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Supermarket Pamela 6 ?
- 1.2.2 Faktor motivasi manakah yang paling dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan Supermarket Pamela 6 ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6.
- 1.3.2 Untuk mengetahui faktor dominan motivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Penelitian motivasi ini bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga memberi peluang untuk memperbesar produktivitas perusahaan.

1.4.2 Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk mengembangkan pemahaman tentang Sumber Daya Manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja.

1.4.3 Bagi Pihak Lain

Pihak lain yang ingin mempelajari masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian mengenai Motivasi Kerja pernah dilakukan oleh Tantri Utari dengan judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Surakarta". Penelitian tersebut dilakukan terhadap karyawan PT. Air Mancur dengan populasi 445 dan diambil sampel sebanyak 55 orang. Analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda, kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t.

Dari penelitian tersebut didapat kesimpulan : (1). Variabel motivasi kerja dan lingkungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja dan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah motivasi kerja, (2). Variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap prestasi kerja adalah variabel kebutuhan fisiologis. Sedangkan variabel lingkungan organisasi yang paling dominan peranannya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah sub variabel kesejahteraan/penghargaan.

Perbedaan penelitian tersebut dengan peneliti lakukan yaitu Tantri Utari menggunakan dua variabel bebas (X) terdiri dari X_1 motivasi kerja dan X_2 lingkungan organisasi serta variabel terikatnya (Y) adalah prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah variabel bebas (X) terdiri dari lima variabel

yaitu X_1 kebutuhan fisiologis, X_2 kebutuhan rasa aman, X_3 kebutuhan sosial, X_4 kebutuhan ego dan X_5 kebutuhan perwujudan diri. Untuk variabel terikat (Y) prestasi kerja terdiri kuantitas, kualitas, keandalan dan sikap.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu sama-sama menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F sebagai pengujian analisisnya.

Penelitian lain mengenai motivasi kerja pernah dilakukan oleh Lia Hartanti dengan judul : "Pengaruh Aspek Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Albasa Bhumiphala Persada Temanggung". Penelitian tersebut menggunakan populasi 500 orang karyawan dengan sampel 50 orang. Analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda, kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t.

Dari penelitian tersebut didapat kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini mempunyai persamaan penelitian dengan peneliti lakukan, yaitu sama-sama menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F sebagai pengujian analisisnya. Perbedaan penelitian dengan peneliti lakukan adalah variabel bebasnya (X) ada dua yaitu X_1 motivasi dan X_2 lingkungan kerja. Untuk variabel terikat (Y) adalah prestasi. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan variabel bebas (X) terdiri dari lima variabel yaitu X_1 kebutuhan fisiologis, X_2 kebutuhan rasa

aman, X_3 kebutuhan sosial, X_4 kebutuhan ego dan X_5 kebutuhan aktualisasi diri. Untuk variabel terikat (Y) prestasi kerja terdiri kuantitas, kualitas, keandalan dan sikap.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting. Meskipun berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia. Pandangan dimiliki masyarakat menuju hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Mempelajari manajemen sumber daya manusia memerlukan pengetahuan yang luas yang menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi dan administrasi. Berbagai masalah dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan studi analitis untuk memecahkannya. Disamping itu juga memerlukan kemampuan untuk memahami suatu yang tidak logis, kemampuan untuk memproyeksikan diri ke dalam suatu posisi yang lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia. Usaha untuk mengintegrasikan manusia dan organisasi telah menjadi makin sulit dengan adanya perubahan dalam masyarakat sendiri.

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya agar tercapai tujuan individu, masyarakat dan organisasi. Proses pendayagunaan akan manusia secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) (Nawawi., 1988:56).

Dari pendapat diatas dapat ditarik pengertian bahwa arti Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu untuk mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere* yang berarti "pindah". Dalam konteks sekarang, motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat

lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besarnya prestasi kerja.

Motivasi menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Ranupandojo dan Husnan., 1994:197). Dengan demikian motif yang ada pada individu perlu dirangsang, didorong, dimotivisir agar individu tersebut dengan motif yang ada pada dirinya dapat melakukan tindakan atau kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi.

Adapun ciri-ciri daripada motif individu menurut Supardi adalah sebagai berikut :”Motif adalah majemuk, motif dapat berubah-ubah, motif berbeda-beda bagi individu dan motif individu bersifat kompleks” (Supardi., 1989:14). Penjelasan dari ciri-ciri motif individu adalah sebagai berikut:

1. Motif adalah majemuk.

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi mempunyai banyak tujuan yang berlangsung bersamaan.

2. Motif dapat berubah-ubah.

Motif seseorang dapat selalu berubah-ubah atau mengalami perubahan karena kebutuhan dan kepentingan manusia yang selalu berubah-ubah.

3. Motif berbeda-beda bagi individu.

Motif merupakan dorongan dan kekuatan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka hal ini akan berbeda antara individu satu dengan individu lainnya.

4. Motif individu bersifat kompleks

Pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan. Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

2.2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Disini akan disampaikan dua teori yaitu teori isi (*content theories*) dan teori proses (*process theories*), penjelasan dari kedua teori tersebut adalah sebagai berikut:

2.2.2.2.1 Teori Isi (*Content Theories*)

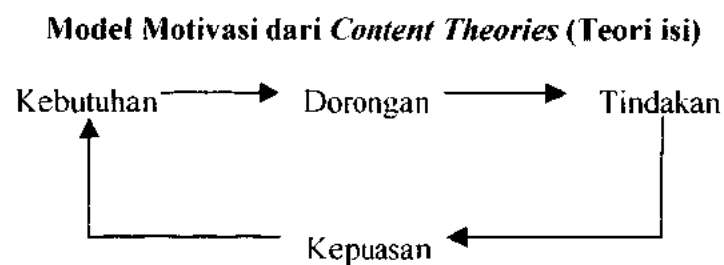
Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang ? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu ?

Teori ini terlihat sangat sederhana, yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang akan digunakan supaya mereka melaksanakan atau bertindak sesuai dengan keinginan manajer. Menurut Heidjrachman

Ranupandojo dan Suad Husnan teori ini sangat sulit dilakukan karena (Ranupandojo dan Husnan., 1994:198) :

Pertama, kebutuhan sangat bervariasi antar individu. Kedua, perwujudan dalam tindakan juga sangat bervariasi antar individu. Ketiga, para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Dan keempat, akhirnya reaksi individu terhadap keberhasilan dan kegagalan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga berbeda.

Gambar 1.1



Sumber : Heidjrachman R. dan Suad Husnan., 1994:199.

Content theories atau teori isi kadang-kadang disebut teori kebutuhan. Teori-teori yang sangat terkenal diantaranya adalah :

2.2.2.2.1.1 Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

A. Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok sebagai berikut (Dessler (terj.) 1992:330) :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang paling dasar diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti

makan, minum, tidur, udara, perumahan dan sebagainya. Kebutuhan ini bobotnya paling rendah.

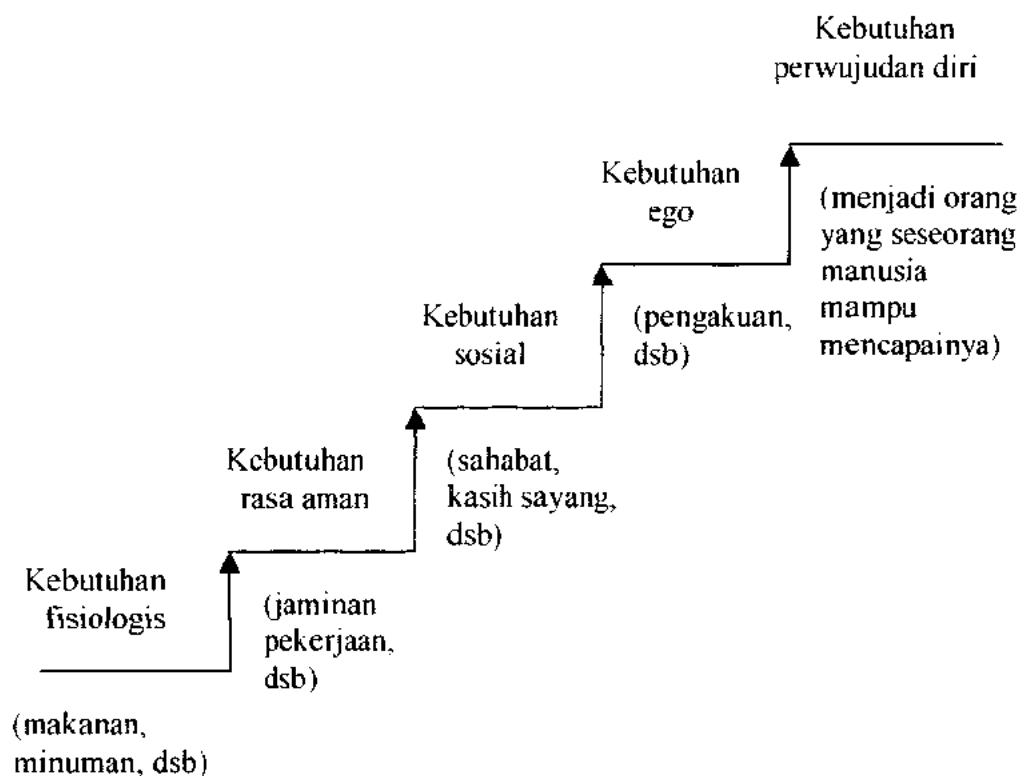
2. Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Motif ini berusaha untuk menjauhkan diri dari ketidakpastian dalam kehidupan dan secara aktif menghindarkan diri dari situasi yang mengancam keamanan dan keselamatannya.
3. Kebutuhan sosial (*affiliation or acception needs*) adalah kebutuhan akan teman, dicintai dan mencintai antara sesama serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Sebagai makhluk sosial, manusia menginginkan kebutuhan sosial yang terdiri atas empat kelompok yaitu :
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat hidup dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

4. Kebutuhan ego (*esteem of status needs*) adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Salah satu perbedaan besar antara kebutuhan ego dengan kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial adalah bahwa kebutuhan ego jarang terpenuhi. Dengan demikian, orang-orang memiliki kebutuhan yang konstan untuk lebih berhasil, memperoleh pengetahuan lebih banyak, dan pengakuan lebih besar.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai oleh orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal yaitu :
 - a. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan untuk mencari kepuasan batin.
 - b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan peningkatan jenjang karier seseorang.

A. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hierarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi (Dessler terj. 1992:330).

Gambar 2.2

Hierarki Kebutuhan A. Maslow



Sumber : Gary Dessler (terj.) 1992:331.

2.2.2.2.1.2 Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg memilah hierarki kebutuhan A. Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologi, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (ego dan perwujudan diri) dan mengemukakan bahwa cara terbaik untuk

memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi idaman tanpa batasnya dalam rangka untuk pemuasan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti keberhasilan dan pengakuan (Dessler (terj.) 1992:332).

Dengan demikian, menurut Frederick Herzberg, cara terbaik untuk memotivasi pegawai adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan untuk mencapai keberhasilan ke dalam pekerjaan mereka.

2.2.2.2.1.3 Teori Motivasi dari McClelland

McClelland mengemukakan bahwa semua orang memiliki kebutuhan berprestasi, berkuasa dan berafiliasi. Karakteristik ketiga kepentingan tersebut dapat dilihat pada uraian berikut (Dessler (terj.) 1992:335) :

Kebutuhan berprestasi, tercermin pada keinginan mengambil tugas sekaligus dapat bertanggungjawab secara pribadi atas perbuatan-perbutannya, menentukan resiko-resikonya, mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya serta berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

Kebutuhan berkuasa, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain. Mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu ingin menjaga reputasi dan kedua-duanya.

Kebutuhan berafiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, disini seseorang lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi

pekerjaannya, lebih senang bekerja bersama, senang bergaul dan berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain.

2.2.2.2.2 Teori Proses (*Process Theories*)

Pendekatan ini menentukan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan ini kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Dasar teori ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka.

Teori-teori yang termasuk kategori teori-teori proses adalah sebagai berikut :

2.2.2.2.2.1 Teori Pengharapan Vroom

Konsep ini berhubungan dengan motivasi dimana individu diperkirakan akan menjadi pelaksana dengan prestasi tinggi bila mereka melihat suatu kemungkinan (probabilitas) tinggi maka usaha-usaha mereka akan mengarah ke prestasi tinggi. Suatu probabilitas tinggi akan menjadikan prestasi tinggi dan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan. Dan hasil-hasil tersebut akan menjadi seimbang serta penarik efektif bagi mereka.

2.2.2.2.2.2 Teori Porter-Lawler

Teori motivasi dari Porter dan Lawler mengatakan bahwa teori pengharapan dari motivasi dengan versi orientasi masa yang akan datang, juga menentukan antisipasi anggapan-anggapan atau hasil-hasil (T. Hani Handoko., 1991:226).

Para manajer tergantung terutama pada pengharapan dimasa yang akan datang, dan bukan pengalaman biasa yang lalu. Atas dasar probabilitas usaha, pengharapan yang dirasakan, usaha yang dijalankan dicapai, pengharapan diterima, kepuasan terjadi, dan ingin mengarahkan usaha dimasa yang akan datang.

Model pengharapan ini menyajikan sejumlah implikasi bagi manajer tentang bagaimana seharusnya memotivasi bawahan dan juga implikasi bagi organisasi.

Implikasi-implikasi model tersebut bagi manajer mencakup :

1. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan.
2. Penentuan prestasi yang diinginkan.
3. Pembuatan tingkat prestasi yang dapat dicapai.
4. Penghubung penghargaan dengan prestasi.
5. Penganalisaan faktor-faktor apa yang bersifat berlawanan dengan efektifitas penghargaan.
6. Penentuan penghargaan yang mencukupi atau memadai.

Sedangkan implikasi-implikasi bagi organisasi adalah meliputi :

1. Sistem penghargaan organisasi harus dirancang untuk memotivasi perilaku yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri dapat dibuat sebagai pemberian penghargaan secara intrinsik.
3. Atasan berperan penting dalam memotivasi.

2.2.2.2.3 Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, dengan hasil-hasil atau penghargaan-penghargaan yang mereka terima, seperti mereka membandingkan balas jasa yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

2.2.2.2.4 Reinforcement Theories

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan manusia dalam berusaha mencapai kesenangan dan selalu mengulang perilaku yang akan mengakibatkan kesenangan.

Hal ini memberikan petunjuk bila manajer mengubah perilaku bawahan, dia harus mengubah konsekuensi dari perilaku tersebut. Ada empat tehnik yang dapat dipergunakan manajer untuk mengubah perilaku bawahan, yaitu :

1. Penguatan positif, bisa berupa penguat primer seperti minuman atau makanan yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berujud hadiah, promosi dan uang.
2. Penguatan negatif, dimana individu menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
3. Pemadaman, dilakukan dengan peniadaan penguatan.

4. Hukuman, melalui dimana manajer mencoba untuk mengubah perilaku bawahan yang tidak tepat dengan pemberian konsekwensi-konsekwensi negatif.

2.2.2.2.2.5 Teori Dauglas McGregor

McGregor dalam proyek risetnya yang meneliti tentang motivasi dan perilaku umum para anggota organisasi, telah merumuskan perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebut dengan teori X dan teori Y (Sukanto., 1987:259).

Teori tradisional mengenai kehidupan oarganisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Anggapan-anggapan yang mendasari teori X adalah :

1. Rata-rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja, dan akan menghindari bila rapat.
2. Karena pada dasarnya pekerja itu tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Rata-rata para pekerja lebih suka dibimbing, berusaha mengamankan dirinya diatas segala-segalanya.

Teori X ini masih banyak digunakan dalam organisasi-organisasi karena para manajer percaya bahwa anggapan-anggapan itu benar, dan banyak sifat-sifat yang diamati dari perilaku manusia sesuai dengan anggapan tersebut. Namun teori X tidak menjawab menjawab seluruh fakta yang terjadi

dalam organisasi. Oleh karena itu McGregor menjawabnya dengan teori Y yang dinyatakan lebih realistis. Menurut teori Y, sebenarnya kodrat perilaku manusia tidak sesuai anggapan teori X. Mereka berperilaku seperti gambaran teori justru karena mereka memperoleh perlakuan tertentu dalam organisasi.

Anggapan-anggapan teori Y adalah :

1. Usaha-usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
2. Rata-rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggungjawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kepribadian, kreativitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
4. Pengendalian ekstern dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
5. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dan pencapaian tujuan itu.
6. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan seseorang untuk mewujudkan potensinya, dan tidak hanya digunakan sebagian.

Anggapan teori Y ini dapat lebih mengarahkan tercapainya motivasi yang lebih tinggi dan menaikkan kemungkinan terpenuhinya kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Dasar utama teori Y adalah integrasi dan kerja

sama. Dengan integrasi, para karyawan dapat mencapai tujuan mereka sendiri.

2.2.2.3 Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang ada pada individu ada empat jenis yaitu :

2.2.2.3.1 Motivasi Positif

Menurut Heidjrachman Ranupandojo motivasi positif adalah proses untuk mencoba orang lain agar mereka dapat melakukan suatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan dapat hadiah, penghargaan, insentif, pujian dan bentuk lain yang bersifat meterial maupun immaterial (Ranupandojo.,1994:204).

2.2.2.3.2 Motivasi Negatif

Menurut Heidjrachman Ranupandojo motivasi negatif adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan (Ranupandojo.,1994:206).

Maksudnya agar supaya bawahan bersedia melaksanakan tugas maka seorang pemimpin menggunakan kekuasaan dan kedudukan untuk menakuti bawahan, sehingga dengan kekuatan katakutan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Bawahan yang merasa mendapat ancaman tersebut dengan sendirinya akan melaksanakan tugas-tugas itu karena tidak ingin kehilangan sumber nafkah.

2.2.2.3.3 Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Penggolongan motivasi internal secara umum adalah :

1. Motivasi fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah (biologis) seperti lapar, haus dan sex.
2. Motivasi psikologis, dapat dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar yaitu :
 - a. Motivasi kasih sayang, motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.
 - b. Motivasi mempertahankan diri, motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
 - c. Motivasi memperkuat diri, motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasannya terhadap orang lain.

2.2.2.3.4 Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor internal yang dikendalikan oleh manajer yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

2.2.2.4 Keinginan-keinginan Karyawan

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan berikut ini merupakan berbagai keinginan yang umum dinyatakan yaitu (Ranupandojo dan Husnan.,1983:194) :

1. Gaji/upah yang baik.

Gaji yang bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan fisiologis, sosial, maupun egoistis. Oleh karena itu sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaannya.

2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis.

Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang ajeg merupakan salah satu harapan karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminat untuk menjadi pegawai negeri (karena mengharapkan jaminan pensiun).

3. Rekan kerja yang kompak.

Keinginan ini merupakan cerminan dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin tidak mau dipromosikan karena tidak ingin kehilangan rekan kerja yang kompak.

4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan egoistis, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk maupun tidak), diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya.

5. Pekerjaan yang berarti.

Keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi. Untuk saat ini keinginan ini agak sukar terpenuhi, terutama dengan timbulnya spesialisasi yang tajam.

6. Kesempatan untuk maju.

Meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena alasan sosial) tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan untuk maju dalam hidupnya.

7. Pimpinan yang adil dan bijaksana.

Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan. Demikian pula pimpinan yang tidak berat sebelah akan menjamin ketenangan kerja.

8. Pengarahan dan perintah yang wajar.

Kedua hal ini sebenarnya tidak bisa dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana. Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang, dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan.

9. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman. Tempat kerja yang aman dan menarik sebenarnya lebih merupakan suatu prestise (simbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat *status symbols* juga cukup sukar, sebagaimana pengalokasian dana.

10. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan sosial.

2.2.3 PRESTASI KERJA

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan apabila ia merasakan melakukan sesuatu, bahwa pekerjaan itu penting. Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja dan efisiensi serta semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif prestasi kerja.

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Moh. As'ad prestasi kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil yang telah disepakati individu ini merupakan salah satu wujud perilaku didalam organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatannya dalam situasi tertentu, sehingga prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas (As'ad., 1999:47).

Sedangkan menurut T. Hani Handoko prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi sebagai pengevaluasian atau menilai organisasi karyawan (Handoko., 1995:135).

2.2.3.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian atau evaluasi pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik.

Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat (Handoko., 1995:135-137). Dimana manfaat dari penilaian prestasi kerja tersebut adalah :

1. Perbaiki prestasi kerja

Umpan balik karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur-prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi yang lama.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan dari pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dalam bilangan tanpa diskriminasi.

10. Tantangan eksternal

Prestasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan.

2.2.3.3 Metode Penilaian Prestasi

Didalam melakukan penilaian prestasi terdapat model atau metode penifaian antara lain ada empat yaitu (Supardi., 1989:68) :

a. Metode perbandingan

Yaitu metode dengan membandingkan objek penilaian dari pegawai yang satu dengan yang lainnya yang ada dalam perusahaan tersebut.

b. Metode skala grafik

Adalah metode penilaian prestasi dengan membuat grafik yang berisi daftar nama pegawai dengan kelompok-kelompok objek penilaian serta dengan skala penilaian.

c. Metode *checklist*

Yaitu penilaian dengan mengajukan tentang pekerjaan yang dilakukan unit kepegawaian dengan suatu jawaban antara lain “ya” atau “tidak” lalu dilakukan pembobotan antara ya dan tidak tersebut.

d. Metode pendekatan MBO/MBS

Yaitu penilaian prestasi dengan standar penilaian pekerjaan yang telah ditetapkan bersama antara atasan dengan pegawainya. Penilaian ini mendasar pada pendekatan *Management By Objective (MBO)* atau manajemen berdasar sasaran (MBS). Jika metode sebelumnya secara individual maka pada metode ini penilaian dilakukan secara kelompok atau individu.

2.2.3.4 Pengukuran Prestasi Kerja

Mengukur prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit, terutama dalam penetapan kriteria pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Jessup dan Jessup (1975) bahwa yang pertama diperlukan adalah ukuran mengenai “sukses” itu. Usaha pengukuran tentang sukses inilah yang sulit dilakukan, terutama untuk jenis pekerjaan (jabatan) yang sulit diukur hasil kerjanya dalam bentuk satuan unit tertentu, misalnya pekerjaan-pekerjaan administratif. Bagi pekerjaan administratif,

pengukuran prestasi kerja dilakukan oleh pimpinan bersangkutan (As'ad., 1998:62-63).

Adapun faktor-faktor yang dipergunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini yang merupakan kriteria karyawan yang berprestasi adalah :

1. Faktor kualitas kerja

Penampilan kerja seorang karyawan dapat diamati sekaligus dan dinilai oleh atasannya dari segi kualitas kerjanya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya mempergunakan dan merawat alat-alat kerja, ketepatan dalam kerja, ketrampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

2. Faktor kuantitas kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan secara kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mencapai target kerja, pencapaian hasil-hasil kerja atas pekerjaan baru.

3. Faktor pengetahuan

Yang dimaksud adalah kemampuan seorang karyawan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas pekerjaannya.

4. Faktor penyesuaian pekerjaan

Artinya adalah suatu faktor-faktor penilai prestasi kerja karyawan yang dilihat dari segi kemampuan karyawan melaksanakan tugas diluar pekerjaannya, maupun adanya tugas baru serta kecepatan mereka berfikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Keandalan

Yaitu penilaian dari segi kemampuan seseorang atau keandalan (dapat diandalkan) mereka dalam melaksanakan tugas, misalnya menjalankan prosedur dan peraturan tugas, inisiatif dan kedisiplinan.

6. Faktor hubungan kerja

Penilaian berdasarkan sikap karyawan terhadap karyawan lainnya maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam kerja.

2.2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain. Sesempurnanya organisasi namun bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan penuh minat dan gembira maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Unsur manusia memang sangat penting, agar stabilitas melaksanakan pekerjaan tinggi, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan sarana maupun

prasarana yang dapat menunjang pekerjaan mereka sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2.2.3.6 Hipotesis

1. Diduga motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6.
2. Diduga kebutuhan aktualisasi diri merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

3.1.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X), terdiri dari :

X_1 = Kebutuhan fisiologis

X_2 = Kebutuhan rasa aman

X_3 = Kebutuhan sosial

X_4 = Kebutuhan ego

X_5 = Kebutuhan aktualisasi diri

3.1.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y), yaitu prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Yaitu variabel yang berhubungan dengan pelaksanaan motivasi kerja pada karyawan Supermarket Pamella 6.

3.2.1.1 Kebutuhan fisiologis (X_1)

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki Maslow. Kebutuhan fisiologis seringkali disebut kebutuhan primer, adalah kebutuhan-kebutuhan yang timbul dari daya upaya untuk mempertahankan hidup. Beberapa indikator antara lain :

1. Makanan
2. Minuman
3. Tempat tinggal
4. Istirahat
5. Gaji
6. Jaminan sosial

3.2.1.2 Kebutuhan rasa aman(X_2)

Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi. Ini adalah kebutuhan akan perlindungan dari mara bahaya atau kehilangan sesuatu. Beberapa indikatornya :

1. Jaminan pekerjaan
2. Jaminan keamanan

3.2.1.3 Kebutuhan sosial (X_3)

Manusia merasakan suatu kebutuhan untuk cinta dan kasih sayang paling tidak dari beberapa manusia. Dengan demikian kita membentuk dan memelihara ikatan-ikatan keluarga dan persahabatan, hubungan-hubungan yang seringkali sangat dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan dan kebiasaan-kebiasaan organisasi yang mempekerjakan. Beberapa indikator :

1. Kasih sayang
2. Persahabatan

3.2.1.4 Kebutuhan ego (X_4)

Adalah kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang, kebutuhan akan rasa yakin atas diri sendiri, kemandirian, keberhasilan, pengetahuan dan kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang. Beberapa indikator antara lain :

1. Penghargaan
2. Kekuasaan
3. Kebebasan
4. Prestasi

3.2.1.5 Kebutuhan aktualisasai diri (X_5)

Merupakan kebutuhan tertinggi, yaitu kebutuhan yang hanya mulai mendominasi perilaku seseorang apabila semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang dimiliki semua orang untuk menjadi orang yang kita rasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkannya. Beberapa indikatornya antara lain :

1. Keinginan untuk berpolitik
2. Keinginan berkarier

3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y) adalah Prestasi Kerja.

Beberapa indikator dari prestasi kerja :

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Sikap

3.3 Alat Pengumpul Data

1. Interview

Yaitu wawancara langsung kepada objek penelitian yang didasarkan pada pertanyaan yang telah disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuisisioner

Informasi yang diperoleh dengan melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan atau jawaban (responden). Datanya berupa jawaban-jawaban pertanyaan yang diajukan. Adapun data yang diambil dengan cara kuisisioner adalah data tentang motivasi kerja di Supermarket Pamella 6, menggunakan metode kuisisioner tipe pilihan *multiplechoice*. Data yang diperoleh dari jawaban tersebut kemudian diberi skor dengan menggunakan skala Linkert, dengan lima klasifikasi jawaban yang diberikan yaitu :

- Jawaban A diberi nilai 5
- Jawaban B diberi nilai 4
- Jawaban C diberi nilai 3
- Jawaban D diberi nilai 2
- Jawaban E diberi nilai 1

3. Studi pustaka (*library research*)

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari literatur/buku yang ada hubungan dengan masalah personalia.

3.4 Data yang diperlukan

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan.

2. Data Sekunder

Adalah informasi yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini yang meliputi: sejarah perusahaan, struktur organisasi serta data-data mengenai bidang personalia dan operasional.

3.5 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Supermarket Pamela 6 yang berjumlah 50 orang. Sampel tidak digunakan karena jumlah populasi tidak terlalu banyak.

3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian ini adalah merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian agar penelitian tersebut hasilnya lebih meyakinkan maka harus memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Dengan uji coba penelitian akan diperoleh manfaat bahwa instrumen penelitian benar-benar

mengukur apa yang akan diukur (validitas) dan dapat diketahui seberapa jauh instrumen tersebut dapat dipercaya atau diandalkan (reliabilitas).

Perhitungan validitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik *item total correlation* yaitu metoda korelasi antar skor item dengan skor total yang kemudian dikorelasi dengan bagian total (*part whole correlation*). Metode ini disebut juga sebagai analisis kesahihan butir yaitu diperoleh dari korelasi antar skor semua butir dalam satu faktor.

Pada pelaksanaan uji coba instrumen penelitian ini peneliti telah menguji coba kuisioner kepada 50 orang responden yang sekaligus merupakan jumlah populasi dari total karyawan. Jumlah butir pertanyaan sebanyak 25 butir. Pernyataan kesahihan item-item pertanyaan untuk motivasi menurut variabel dengan proporsi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (X_1) terdiri dari 5 pertanyaan nomor 1 s/d 5 terdapat 5 pertanyaan sah dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas 0,908.
2. Kebutuhan rasa aman (X_2) terdiri dari 5 pertanyaan nomor 6 s/d 10 terdapat 5 pertanyaan sah dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,773.
3. Kebutuhan sosial (X_3) terdiri dari 5 pertanyaan nomor 11 s/d 15 terdapat 5 pertanyaan sah dan tidak ada pertanyaan gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,853.

4. Kebutuhan ego (X_4) terdiri dari 5 pertanyaan nomor 16 s/d 20 terdapat 5 pertanyaan sah dan tidak ada pertanyaan gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,824.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terdiri dari 5 pertanyaan nomor 21 s/d 25 terdapat 5 pertanyaan sah dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,858.

Sedangkan kesahihan item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja dengan proporsi terdiri dari 15 pertanyaan nomor 1 s/d 15 pertanyaan sah dan tidak ada pertanyaan yang gugur dengan nilai reliabilitas sebesar 0,915.

Semua perhitungan validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan komputer dengan menggunakan SPS (Seri Program Statistik) versi Sutrisno Hadi dan Yuni Parmadiningsih.

3.7 Model dan Alat Analisis

3.7.1 Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

X_1 = Variabel kebutuhan fisiologis

X_2 = Variabel kebutuhan rasa aman

X_3 = Variabel kebutuhan sosial

X_4 = Variabel kebutuhan ego

X_5 = Variabel kebutuhan aktualisasi diri

A menunjukkan konstanta b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 merupakan koefisien regresi.

3.7.2 Teknik Analisis

Dalam rangka menganalisis data, data yang dianalisis secara kuantitatif untuk menjelaskan atau mendeskripsikan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang digunakan melalui uraian yang sistematis dan secara kuantitatif artinya menggunakan uji statistika. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji F dan uji t.

1. Pengujian Hipotesis I

Pembuktian kebenaran hipotesis I menggunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian melalui uji F atau variansinya adalah dengan membandingkan F hit (observasi) dengan F tabel (f_t) pada $\alpha = 5\%$.

Apabila perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hit} \geq F_{tabel} \rightarrow$ maka H_0 ditolak

H_a diterima

Artinya, variansi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

2. $F_{hit} < F_{tabel} \rightarrow$ maka H_0 diterima

H_0 ditolak

Artinya, variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Selanjutnya untuk mengukur variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas. Jika (R^2) diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variansi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebasnya terhadap variansi nilai variabel tidak bebasnya semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk

menerangkan variansi variabel tidak bebas. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Pengujian Hipotesis 2

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 dapat digunakan uji t, yaitu untuk mengetahui keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) atau (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 5\%$. Apabila perhitungan menunjukkan :

1. $t_{hit} \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak

H_a diterima

Artinya :

1. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
2. Ada pengaruh antara dua variabel yang diuji

2. $t_{hit} < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima

H_a ditolak

Artinya :

1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya

2. Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji

Langkah berikutnya yang harus dilakukan apabila mencari koefisien parsial r^2 dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini bertujuan mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Dari variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis ini digunakan dua pendekatan yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif yang memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti, yang diterangkan dalam bentuk tabulasi. Sedangkan analisa kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui apa ada hubungan yang positif atau tidak antara faktor-faktor motivasi dengan prestasi kerja.

4.1 Analisis Kualitatif

Analisis kebutuhan diuraikan berdasarkan faktor dan nilai rata-rata masing-masing item.

4.1.1 Kebutuhan Fisiologis (X_1)

Tabel 4.1
Frekuensi Jawaban Responden

No.	Inti pertanyaan	SP	P	CP	KP	TP	Nilai rata-rata
1.	Tempat tinggal	5	12	12	20	1	3,00
2.	Jumlah gaji	10	12	23	5	-	3,76
3.	Waktu istirahat	5	19	24	2	-	3,64
4.	Jaminan sosial	18	10	20	2	-	4,08
5.	Makan dan minum	16	10	22	2	-	4,04

Sumber : data primer yang diolah 2003

Keterangan : SP = Sangat Puas

P = Puas

CP = Cukup Puas

KP = Kurang Puas

TP = Tidak Puas

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing item jaminan sosial dan item makan dan minum adalah (4,08) dan (4,04). Artinya adalah responden merasa 'puas' terhadap kedua item tersebut. Kemudian dengan menggunakan pembulatan keatas maka item jumlah gaji (3,76) dan waktu istirahat (3,64) masuk dalam kategori 'puas', karena dibulatkan ke angka empat (4). Sedangkan untuk item tempat tinggal memiliki nilai rata-rata (3,00). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa 'cukup puas' terhadap item-item tersebut.

4.1.2 Kebutuhan Rasa Aman (X₂)

Tabel 4.2
Frekuensi Jawaban Responden

No.	Inti pertanyaan	SP	P	CP	KP	TP	Nilai Rata-rata
6.	Kebijakan perusahaan	5	12	24	7	2	3,46
7.	Adanya tekanan	6	15	21	6	2	3,46
8.	Kesejahteraan	2	9	26	10	3	3,28
9.	Serikat kerja	4	9	27	8	2	3,46
10.	Keamanan lingkungan	6	9	21	7	7	3,24

Sumber : data primer yang diolah 2003

Keterangan : SP = Sangat Puas

P = Puas

CP = Cukup Puas

KP = Kurang Puas

TP = Tidak Puas

Berdasar tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa item-item dari kebutuhan rasa aman memiliki nilai rata-rata tiga (3). Hal ini berarti responden memiliki jawaban sama terhadap kelima item tersebut. Responden merasa 'cukup puas' terhadap item-item tersebut, yang berarti kelima item tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

4.1.3 Kebutuhan Sosial (X₃)

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden

No.	Inti pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS	Nilai Rata-rata
11.	Hubungan harmonis	8	17	19	6	-	3,58
12.	Tukar pikiran	10	11	22	7	-	3,70
13.	Antusias	12	11	19	7	1	3,68
14.	Kekompakan	13	8	23	5	1	3,84
15.	Penghargaan	10	12	25	3	-	3,84

Sumber : data primer yang diolah 2003

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dengan menggunakan pembulatan keatas maka kelima item kebutuhan sosial dapat dimasukkan kedalam kategori 'setuju' atau dengan nilai rata-rata empat (4). Artinya adalah responden telah mampu

melakukan hubungan sosialnya dengan cukup baik, baik itu dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan.

4.1.4 Kebutuhan Ego (X_4)

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden

No.	Inti pernyataan	SP	P	CP	KP	TP	Nilai rata-rata
16.	Kepuasan pimpinan	12	8	25	5	-	3,88
17.	Pujian	6	12	26	6	-	3,64
18.	Pekerjaan selalu benar	7	19	16	6	2	3,40
19.	Kesalahan atau kekeliruan	10	16	20	4	-	3,72
20.	Pendidikan dan ketrampilan	13	16	16	5	-	3,74

Sumber : data primer yang diolah 2003

Keterangan : SP = Sangat Puas

P = Puas

CP = Cukup Puas

KP = Kurang Puas

TS = Tidak Puas

Berdasar tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dengan pembulatan keatas maka item kepuasan kepemimpinan (3,88), item pujian (3,64), item kesalahan atau kekeliruan (3,72), item pendidikan dan ketrampilan (3,74) dapat dimasukkan kedalam kategori 'puas' atau dengan nilai rata-rata empat (4). Sedangkan untuk item pujian (3,40) masuk dalam kategori 'cukup puas' dengan nilai rata-rata tiga (3). Hal ini menunjukkan responden peduli terhadap kebutuhan ego di tempat mereka bekerja.

4.1.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_3)

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden

No.	Inti pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS	Nilai rata-rata
21.	Pekerjaan yang sesuai	15	11	16	8	-	3,76
22.	Pengalaman dan pengetahuan	5	11	25	8	1	3,50
23.	Saran atau usulan	13	10	21	6	-	3,82
24.	Konsultasi	5	17	16	10	2	3,24
25.	Kebebasan berkembang	13	16	16	5	-	3,74

Sumber : data primer yang diolah 2003

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

Dari tabel 4.5 diatas dilihat bahwa dengan menggunakan pembulatan keatas maka item pekerjaan yang sesuai (3,76), item pengalaman dan pengetahuan (3,50), item saran atau usulan (3,82) serta item kebebasan berkembang (3,74) dapat dimasukkan kedalam kategori 'setuju' atau dengan nilai rata-rata empat (4). Sedangkan untuk item konsultasi (3,24) dimasukkan kedalam kategori 'cukup setuju' dengan nilai rata-rata tiga (3). Responden merasa dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, mereka dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

4.1.6 Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden

No.	Inti Pertanyaan	SM	M	CM	KM	SSTM	Nilai rata-rata
1.	Ketelitian	4	26	12	7	1	3,50
2.	Kecepatan kerja	1	21	14	10	4	3,10
3.	Kecakapan kerja	2	33	12	3	-	3,68
4.	Ketepatan dan pemahaman	1	41	4	4	-	3,78
5.	Ketrampilan kerja	11	23	13	2	1	3,86
6.	Prestasi menurut target	5	24	12	7	2	4,04
7.	Prestasi diluar target	6	21	15	6	2	3,78
8.	Prestasi dalam tugas baru	16	30	2	1	1	4,18
9.	Prestasi dalam tugas sulit	17	21	9	2	1	4,02
10.	Inisiatif	10	31	4	4	1	3,90
11.	Hati-hati	20	26	2	2	-	4,28
12.	Disiplin	11	31	3	5	-	3,96
13.	Sikap karyawan lain	4	26	12	7	1	3,50
14.	Sikap terhadap atasan	20	26	2	2	-	4,28
15.	Sikap terhadap peraturan baru	13	24	5	5	3	3,78

Sumber : data primer yang diolah 2003

Keterangan : SM – Sangat Memuaskan

M = Memuaskan

CM = Cukup Memuaskan

KM = Kurang Memuaskan

SSTM = Sangat-sangat Tidak Memuaskan

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa No. 1 atau item ketelitian memiliki nilai rata-rata (3,50), yang apabila dibulatkan keatas maka dapat dimasukkan kedalam kategori 'memuaskan' atau dengan dengan nilai rata-rata empat (4). Hal ini karena karyawan teliti dalam bekerja. No. 2 atau item kecepatan kerja memiliki nilai

rata-rata (3,10), yang berarti masuk kedalam kategori 'cukup memuaskan'. Hal ini karena karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Item kecakapan kerja atau No.3 memiliki nilai rata-rata (3,68) yang berarti apabila dibulatkan keatas dapat dimasukkan ke dalam kategori 'memuaskan'. Hal ini karena kecakapan karyawan dapat diandalkan. No. 4 atau item ketepatan dan pemahaman memiliki nilai rata-rata (3,78), apabila dibulatkan keatas maka dapat dimasukkan kedalam kategori 'memuaskan'. Hal ini karena dengan pemahaman kerja yang baik maka karyawan akan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. No. 5 atau item ketrampilan memiliki nilai rata-rata (3,86), apabila dibulatkan keatas maka item ini dapat dimasukkan kedalam kategori 'memuaskan'. Hal ini berarti karyawan mempunyai ketrampilan kerja sehingga cepat dalam bekerja. No. 6 atau item prestasi menurut target memiliki nilai rata-rata (4,04) yang artinya item ini masuk kedalam kategori 'memuaskan'. Hal ini berarti prestasi karyawan sudah sesuai standar. No. 7 atau item prestasi diluar target memiliki nilai rata-rata (3,78), apabila dibulatkan keatas maka item ini masuk kedalam kategori 'memuaskan' atau dengan nilai rata-rata empat (4), hal ini karena prestasi diluar standar. Untuk No. 8 atau item prestasi dalam tugas baru memiliki nilai rata-rata (4,18) yang artinya item tersebut berada pada kategori 'memuaskan'. Hal ini karena prestasi dalam tugas baru memuaskan. No. 9 atau item prestasi dalam tugas sulit memiliki nilai rata-rata (4,02), yang artinya item ini berada pada kategori 'memuaskan'. Hal ini karena karena karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sulit sehingga mereka berprestasi. Untuk No. 10 atau item inisiatif

mempunyai nilai rata-rata (3,90), berarti apabila dibulatkan keatas maka item tersebut akan berada pada kategori 'memuaskan' atau dengan nilai rata-rata empat (4). Hal ini karena karyawan punya inisiatif dalam melakukan pekerjaan. No. 11 atau item hati-hati memiliki nilai rata-rata (4,28) yang berarti masuk kedalam kategori 'memuaskan'. Hal ini karena karyawan cukup berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Untuk No. 12 atau item disiplin mempunyai nilai rata-rata (3,96) yang artinya apabila dibulatkan keatas maka item ini termasuk dalam kategori 'memuaskan' atau dengan nilai rata-rata empat (4), hal ini karena karyawan disiplin dalam bekerja. No. 13 atau item sikap karyawan lain memiliki nilai rata-rata (3,50), apabila dibulatkan keatas maka dapat dimasukkan kedalam kategori 'memuaskan' atau dengan nilai rata-rata empat (4). Hal ini karena karyawan dapat bekerja sama dengan antar karyawan. No. 14 atau item sikap terhadap karyawan memiliki nilai rata-rata (4,28), artinya item tersebut masuk dalam kategori 'memuaskan'. Hal ini karena karyawan bersikap baik terhadap atasannya. Item sikap terhadap peraturan baru atau No. 15 mempunyai nilai rata-rata (3,78), apabila dibulatkan keatas maka masuk kedalam kategori 'memuaskan' atau dengan nilai rata-rata empat (4). Hal ini karena karyawan sangat respek terhadap tugas baru yang mereka peroleh.

4.2 Analisis Kuantitatif

Pada bab sebelumnya disebutkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi

kerja karyawan. Disamping itu untuk mengetahui faktor manakah diantara faktor-faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji t).

4.2.1 Uji Serentak (uji F)

Hasil perhitungan untuk analisis kuantitatif dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Faktor-Faktor Kebutuhan Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T hitung	Probabilitas	r^2 %
Prestasi Kerja	X_1	0,344	6,002	0,000	45,02 %
	X_2	0,126	3,495	0,001	21,71 %
	X_3	0,092	2,256	0,029	10,36 %
	X_4	0,186	2,878	0,006	15,84 %
	X_5	0,145	2,779	0,008	14,89 %

Sumber : data primer yang diolah 2003

Konstanta = 0,618

R Square = 86,4%

F rasio = 56,099

Probabilitas = 0,000

Berdasarkan dalam tabel 4.6 diatas maka persamaan regresi yang dihasilkan :

$$Y = 0,618 + 0,344 X_1 + 0,126 X_2 + 0,092 X_3 + 0,186 X_4 + 0,145 X_5$$

Dari tabel 4.6 diperoleh F_{hit} sebesar 56,099 dengan probabilitas sebesar 0,000.

Sedangkan F_{tab} dengan tingkat kepercayaan 5% dan $df_1 = 5$ dan $df_2 = 44$ maka diperoleh F_{tab} 2,427. Ini berarti $F_{hit} > F_{tab}$ atau hipotesis kesatu **diterima**.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hit} (56,099) > F_{tab} (2,427) dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 5\%$), berarti semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi sebagai variabel independen (X) dengan prestasi kerja (Y) karyawan Supermarket Pamella 6.

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap variabel Y ditunjukkan oleh R Square sebesar 86,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (prestasi kerja) sebesar 86,4%, sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel bebas yang diteliti misalnya upah, persaingan, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

4.2.2 Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mempunyai

pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6 akan dibuktikan kebenarannya.

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Analisis Kuantitatif Untuk Uji t

No.	Variabel Bebas	t_{hit}	t_{tab}	Keterangan	Nilai r^2 %
1.	X_1	6,002	2,015	Signifikan	45,02 %
2.	X_2	3,495	2,015	Signifikan	21,71 %
3.	X_3	2,256	2,015	Signifikan	10,36 %
4.	X_4	2,878	2,015	Signifikan	15,84 %
5.	X_5	2,779	2,015	Signifikan	14,89 %

Sumber : data primer yang diolah 2003

Dari tabel 4.7 dapat diperoleh keterangan bahwa kelima variabel bebas yang diteliti mempunyai t_{hit} lebih besar dari t_{tab} . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesisi II adalah dengan melihat besarnya r^2 masing-masing variabel bebas, ternyata variabel X_1 atau kebutuhan fisiologis memiliki r^2 terbesar yaitu sebesar 0,45. Hal ini berarti bahwa dari kelima variabel bebas yang digunakan dalam model ini, variabel kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan Supermarket Pamella 6, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi

diri mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja di Supermarket Pamela 6 **ditolak.**

Hal ini karena kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling pokok bagi karyawan. Sedangkan variabel-variabel lainnya merupakan variabel yang akan dipenuhi oleh karyawan apabila mereka telah memenuhi variabel kebutuhan fisiologis ini. Selanjutnya akan diuraikan hasil pengujian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.2.1 Pengaruh kebutuhan fisiologis (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Supermarket Pamela 6.

Koefisien regresi kebutuhan fisiologis (X_1) adalah sebesar 0,344 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya adanya hubungan antara kebutuhan fisiologis dengan pekerjaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil t_{hit} sebesar 6,002 dengan probabilitas sebesar 0,000.

Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} 2,015 lebih kecil dari t_{hit} 6,002 dengan probabilitasnya 0,000 berarti signifikan karena kurang dari 5%, besarnya kontribusi variabel kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja adalah sebesar 45,02% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kebutuhan fisiologis dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karena untuk mencukupi kebutuhan yang paling pokok tersebut karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Kebutuhan fisiologis mendorong

karyawan untuk berusaha memenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak, jumlah gaji yang sesuai standar, waktu istirahat yang cukup, pemenuhan jaminan sosial serta kebutuhan makanan dan minuman yang sesuai standar kesehatan.

4.2.2.2 Pengaruh kebutuhan rasa aman (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Supermarket Pamella 6.

Koefisien regresi kebutuhan rasa aman (X_2) adalah sebesar 0,126 yang berarti menunjukkan hubungan yang positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya adanya hubungan antara kebutuhan rasa aman selama bekerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil t_{hit} sebesar 3,495 dengan probabilitas sebesar 0,001. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} 2,015 lebih kecil dari t_{hit} 3,495 dengan probabilitasnya 0,001 berarti signifikan karena kurang dari 5%, besarnya kontribusi variabel kebutuhan rasa aman terhadap prestasi kerja adalah sebesar 21,71% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kebutuhan rasa aman sangat mendukung prestasi kerja. Dengan perasaan aman baik itu yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan maka karyawan akan merasa tenang dan kerasan dalam bekerja.

4.2.2.3 Pengaruh kebutuhan sosial (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Supermarket Pamella 6.

Koefisien regresi kebutuhan sosial (X_3) adalah sebesar 0,092 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya adanya hubungan

antara kebutuhan sosial dengan pekerjaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil t_{hit} sebesar 2,256 dengan probabilitas sebesar 0,029. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kebutuhan sosial (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} 2,015 lebih kecil dari t_{hit} 2,256 dengan probabilitasnya 0,029 berarti signifikan karena kurang dari 5%, besarnya kontribusi variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 10,36% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kebutuhan sosial diperlukan bagi manusia, disini khususnya karyawan sebagai faktor penunjang bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan sosial yang harmonis, saling tukar pikiran ataupun mengikuti kegiatan-kegiatan sosial dilingkungan perusahaan akan menjalin sikap saling menghormati dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

4.2.2.4 Pengaruh kebutuhan ego (X_4) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Supermarket Pamela 6.

Koefisien regresi kebutuhan ego (X_4) adalah sebesar 0,186 yang berarti menunjukkan hubungan yang positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya adanya hubungan antara kebutuhan ego dengan pekerjaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil t_{hit} sebesar 2,878 dengan probabilitas sebesar 0,006. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kebutuhan ego (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} 2,015 lebih kecil dari t_{hit} 2,878 dengan probabilitasnya 0,006

berarti signifikan karena kurang dari 5%, besarnya kontribusi variabel kebutuhan ego terhadap prestasi kerja adalah 15,84% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kebutuhan ego akan dipenuhi apabila kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kepuasan pimpinan terhadap hasil pekerjaan, pemberian pujian, pekerjaan yang selalu benar dan ketrampilan yang dimiliki karyawan adalah faktor-faktor yang wajib dipenuhi oleh karyawan untuk pencapaian prestasi kerja.

4.2.2.5 Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Supermarket Pamella 6.

Koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri (X_5) adalah sebesar 0,145 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya adanya hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan pekerjaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil t_{hit} sebesar 2,779 dengan probabilitas sebesar 0,008. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} 2,015 lebih kecil dari t_{hit} 2,779 dengan probabilitasnya 0,008 berarti signifikan karena kurang dari 5%, besarnya kontribusi variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja adalah sebesar 14,89% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kebutuhan aktualisasi diri membantu peningkatan prestasi kerja, hal ini karena karyawan diberi kesempatan untuk memberikan saran atau usulan,

mengkonsultasikan kesulitan dalam pekerjaan, diberikan kebebasan berkembang serta pembebanan pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hipotesis pertama yang menyatakan diduga faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai F hitung 56,09 lebih besar dari F tabel 2,015, selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya yaitu 0,000, artinya bahwa faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Supermarket Pamella 6.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan diduga faktor aktualisasi diri merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi secara parsial, dimana faktor kebutuhan fisiologis (X_1) $r = 0,45$; faktor kebutuhan rasa aman (X_2) $r = 0,217$; faktor kebutuhan sosial (X_3) = 0,103; faktor kebutuhan ego (X_4) $r = 0,158$ dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) $r = 0,148$. Dan diketahui r tertinggi yaitu faktor kebutuhan fisiologis

berarti faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kebutuhan fisiologis. Maka hipotesis II tidak terbukti.

5.2 Saran-saran

1. Kebutuhan fisiologis menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kemudahan-kemudahan untuk memenuhi kebutuhan ini. Di dalam variabel kebutuhan fisiologis, item tempat tinggal memiliki nilai rata-rata terendah. Artinya disini perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kemudahan kepemilikan tempat tinggal yang layak, misalnya dengan pemberian pinjaman kredit. Sedangkan bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari lokasi, perusahaan patut mempertimbangkan untuk membangun asrama bagi mereka.
2. Dilihat dari perhitungan yang ada pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar R square 86,4% sedangkan sisanya dengan persentase sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya misalnya persaingan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain. Mengingat persentase sebesar 13,6% cukup besar dalam mempengaruhi prestasi kerja, maka perusahaan perlu membuat kebijakan-kebijakan secara seimbang. Misalnya masalah persaingan,

perusahaan dapat memenej persaingan yang timbul diantara karyawan sebagai sebuah dorongan (motivasi). Pemimpin Supermarket Pamella 6 juga harus memberikan teladan yang baik bagi karyawannya, sedangkan penciptaan faktor lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah untuk bekerja. Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tidak hanya dengan motivasi saja faktor-faktor lain diluar motivasi juga perlu diperhatikan.