

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN YOTRA MITRA ABADI
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Ditulis Oleh

Nama : Ari Syabandi

Nomor Mahasiswa : 05311002

Program Studi : Manajemen

Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

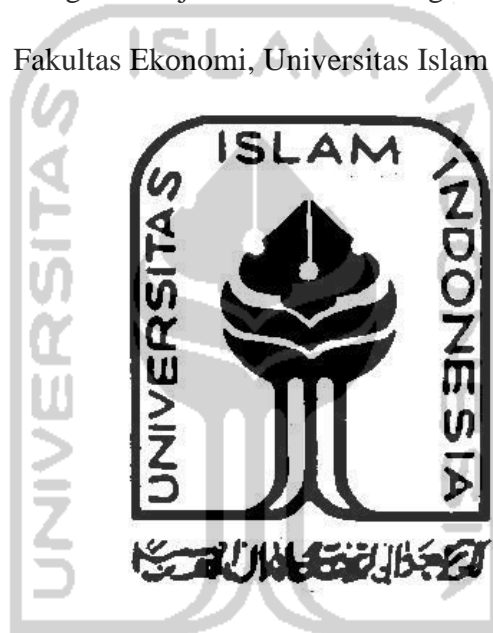
YOGYAKARTA

2011

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN YOTRA MITRA ABADI
YOGYAKARTA
SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Ditulis Oleh

Nama : Ari Syabandi

Nomor Mahasiswa : 05311002

Program Studi : Manajemen

Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2011

Pernyataan Bebas Plagiarisme

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Desember 2011

Penulis,



Ari syabandi

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN YOTRA MITRA ABADI

YOGYAKARTA



Oleh

Nama : Ari Syabandi

Nomor Mahasiswa : 05311002

Program Studi : Manajemen

Bidang konsentrasi : SDM

Yogyakarta, 16 November 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Syafarudin Alwi, MS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta**

**Disusun Oleh: ARI SYABANDI
Nomor Mahasiswa: 05311002**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 19 Januari 2012

Penguji/Pemh. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Drs. Budi Sudjiono, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, M3A

MOTTO

Sebaik-baik manusia adalah yang bisa bermanfaat bagi manusia lainnya.

Jangan menyerah !!!

Selalu bersyukur dalam keadaan senang maupun susah dalam hidup ini.

(Dan (ingatlah juga) tatkala tuhan-mu memaklumkan, “sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih) : Ibrahim Ayat 07)

Berani mencoba, berani gagal dalam hidup ini.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ♥ Allah SWT
 - ♥ Nabi Muhammad SAW
 - ♥ Bapak dan Mama tercinta
 - ♥ Kakak-kakakku tersayang
 - ♥ Adikku tersayang
 - ♥ Sepupuku, keponakanku dan saudaraku yang tersayang
 - ♥ Sahabat dan teman-temanku dalam seperjuangan
- “Kamu” yang melengkapi segala kekurangan dalam hidupku.....

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan. Metode ini dilakukan dengan memberikan angket untuk diisi kepada seluruh karyawan yang telah dipilih secara acak sederhana. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji F, uji t dan uji variabel dominan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan, variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan penghargaan, dan variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja Yotra Mitra Abadi Yogyakarta. Hasil kedua menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yotra yang dibuktikan dengan angka koefisien variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan yang paling besar correlations partial sebesar 0,418 dengan taraf signifikansi sebesar 0,011 dan nilai uji t sebesar 2,683.

Kata Kunci : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuhu.

Segala Puji Bagi Allah, Tuhan Sekalian Alam, penguasa langit dan bumi, yang mengatur urusan seluruh makhluk. Syukur Alhamdulillah atas segala nikmat dan ridho ALLAH SWT. Serta salawat dan salam kepada junjungan Nabi besar kita, yakni Nabi Muhammad SAW (beliau adalah) setinggi-tingginya makhluk yang dimuliakan dengan Al-Quran yang agung sebagai mu'jizat yang berlaku sepanjang masa.

Penelitian yang berjudul **PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN YOTRA MITRA ABADI YOGYAKARTA** diharapkan bisa bermanfaat bagi siapa saja yang peduli akan proses pembelajaran dan perubahan agar menjadi lebih baik. Tujuannya sebagai suatu ikhtiar penulis dalam rangka mencoba mengukir impian dan cita-cita merampungkan studi sehingga menjadi tambahan modal untuk menapaki alur kehidupan berikutnya.

Proses penyusunan skripsi ini telah melibatkan berbagai pihak yang memberi dukungan berupa fasilitas, dukungan materil, moril maupun doa. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terimakasih dan penghargaan pada berbagai pihak di bawah ini :

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M, Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia

2. Bapak Drs. Syafaruddin Alwi, MS selaku pembimbing skripsi yang telah bersabar membimbing penulis hingga skripsi ini selesai dengan baik.
3. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Semua karyawan perusahaan PT. Yotra Mitra Abadi Yogyakarta, terutama Pak Mulajanas musa, Mas budi rochamadi, mas budi siswanto yang sering membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya (penulis).
5. Segenap Dosen dan staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan bantuan serta memberikan ilmunya kepada penulis selama masa kuliah.
6. Kedua Orang Tuaku, bapak dan mamaku, terima kasih yang tidak ternilai dan tidak terhitung atas pengabdianya kepada Sang Kholiq untuk merawat, membesarkan, membimbing serta memberikan arti hidup kepada ananda Ari Syabandi dengan sabar dan penuh kasih sayang. Saya tahu bahwa apa yang saya persembahkan ini masih kurang untuk membalas jasa bapak dan mamaku tercinta.
7. Kakakku, adikku tersayang dan keluargaku yang selalu mendoakan, mendukung dan menyayangiku.
8. Sahabat-sahabatku dan teman-temanku yang selalu mengingatkanku dalam kebenaran. Sahabat yang membuatku tidak terlena akan kehidupan dunia, sahabat yang mengingatkanku akan sempitnya waktu untuk mencari bekal menuju kehidupan yang lebih kekal, dan sahabat yang mengingatkanku akan penghancur semua kenikmatan dunia (kematian).

9. Semua Karyawan Ghani Swalayan yang selalu mendukungku dan mendoakanku seperti Ayu, Siti, Rita, Udin, Siin, Anis Dan Dewi. They are the best for Ghani Swalayan.
10. Sales dan Salesmen Ghani Swalayan yang selalu mendukungku dan mendoakanku.
11. Temanku Ghozali, haris, irfan, indro yang selalu mendukungku dan mendoakanku untuk menyelesaikan skripsiku.
12. Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang secara moril dan materiil, support dan inspirasinya. Saya berdoa semoga Allah SWT memberikan kemudahan kepada mereka.

Sebagai penutup, harapan saya skripsi ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran, penambah wacana, dan referensi bagi pihak lain. Saya sadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun akan sangat saya harapkan, agar menambah kemanfaatan dimasa mendatang. Saya beristighfar kepada Allah SWT atas segala salah dan khilaf yang ada.

Wassalaamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuhu.

Penulis

Ari syabandi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Motto	vi
Halaman Persembahaan.....	vii
Abstraksi	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Lampiran.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	9

2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2. Pengertian Motivasi.....	13
2.2.3. Tujuan Pemberian Motivasi	16
2.2.4. Teori-Teori Motivasi	16
2.2.5. Proses Timbulnya Motivasi.....	27
2.2.6. Pengertian Kinerja	27
2.2.7. Penilaian Kinerja	28
2.2.8. Tujuan Penilaian Kinerja	29
2.2.9 Pengukuran Kinerja	30
2.2.10	M
Manfaat Penilaian Kinerja	30
2.2.11	Ob
Masyarakat Penilaian Kinerja	31
2.2.12	Fa
Faktor-faktor Penilaian Kinerja	32
2.2.13	Hu
Hubungan Motivasi Dan Kinerja	33
2.2.14 Kebutuhan Fisiologis Teori Abraham Maslow	35
2.3. Kerangka Teoritis	37
2.4. Hipotesis Penelitian	37

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	39
3.2. Gambaran Umum Perusahaan Yotra Mitra Abadi.....	39
3.3. Visi Dan Misi Perusahaan	41
3.3.1 Visi Perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta	41
3.3.2 Misi Perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta	41
3.4. Identifikasi Variabel	42
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6. Populasi	48
3.7 Teknik Pengumpulan Data	49
3.7.1. Dokumentasi	49
3.7.2. Interview	49
3.7.3. Kuesioner	50
3.8. Uji Validitas Dan Realibilitas	51
3.8.1. Uji Validitas	51
3.8.2. Uji Realibilitas	52
3.9. Teknik Analisis Data	53
3.9.1. Analisis Deskriptif	53
3.9.2. Analisis Verifikatif (Inferensial)	54

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Hasil Penelitian	60
4.1.1. Deskripsi Responden	60
4.1.2. Analisis Deskriptif	62

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	63
4.2. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas.....	68
4.2.1. Hasil Uji Validitas	68
4.2.2. Hasil Uji Realibilitas	72
4.3. Hasil Analisis Statistik Induktif (Inferensial).....	73
4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.3.2. Analisis Korelasi Ganda	77
4.3.3. Uji Hipotesis	78
4.3.3.1. Uji F	78
4.3.3.2 Uji T	81
4.4. Pembahasan	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 : Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 : Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
4.3 : Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1).....	63
4.4 : Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (X_2)	64
4.5 : Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)	65
4.6 : Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4)	65
4.7 : Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)	66
4.8 : Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)	69
4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (X_2)	69
4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)	70
4.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4)	70
4.13 : Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)	71
4.14 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71

4.15 : Hasil Uji Realibitas.....	73
4.16 : Hasil Analisis Regresi Linear Ganda	74
4.17 : Rangkuman Hasil pengaruh factor-faktor motivasi terhadap kinerja....	76
4.17 : Analisis Korelasi Ganda.....	77
4.18 : Hasil Uji F	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2.4	:
Gambar 1 Hirarki motivasi kerja	18
2.3 : Kerangka Penelitian	37
4.3.3.1 : Gambar 2 kurva hasil uji F	79
4.3.3.2 : Gambar 3 kurva hasil uji t	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
----------	---------

I. Surat Keterangan Penelitian	95
II. Angket / Kuesioner Penelitian	96
III. Data Hasil Tabulasi Responden	100
IV. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	102
V. Hasil Uji Regresi	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini, dengan semakin banyaknya persaingan dalam segala bidang, khususnya dibidang ekonomi menimbulkan permasalahan yang semakin lama menjadi lebih kompleks, apalagi dengan adanya krisis global yang dialami hampir seluruh belahan dunia. hal ini membuat negara-negara di dunia termasuk indonesia bekerja keras untuk memulihkan keadaan menjadi lebih stabil, agar tercipta kesejahteraan bagi masyarakat pada umumnya, dan sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan pada khususnya. Selain itu persaingan tidak berorientasi pada bidang ekonomi saja, tetapi persaingan pada manusia juga seperti mental, spiritual, skill, dan terutama sumber daya manusianya. Dan peran serta SDM sebagai pendorong kemajuan perusahaan sangat dibutuhkan karena dia merupakan asset yang sangat penting dan utama bagi sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, disini peran motivasi sangat penting karena motivasi adalah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Sumber daya manusia yang berkompeten dapat membantu perusahaan dalam mengantisipasi perubahan-perubahan dalam lingkungan internal dan

eksternal perusahaan, dan setiap individu tersebut memerlukan motivasi yang kuat dalam bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan visi dan misi (tujuan) perusahaan agar dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Motivasi itu sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi pada perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian karyawan pada rangkaian usaha tertentu dan berbagai kegiatan dan kebijakan perusahaan yang telah dibuat. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui dahulu motif dan motivasi yang diinginkan para karyawannya. Di sini perlu disadari orang mau bekerja atas dasar kebutuhan, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu perlu ditekankan disini kebutuhan hidup itu dapat berupa materi dan non materi, finansial dan non finansial, kebutuhan fisik maupun rohaniah atau spiritual. Setelah semua itu dapat tercapai, karyawan baru dapat mengapresiasi dirinya untuk lebih loyal kepada perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan dasar pendorong karyawan dalam bekerja dan setiap orang mempunyai perbedaan dalam memotivasi dirinya tergantung tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Karena dengan bekerja lebih baik mereka mengharapkan imbalan yang lebih baik pula yang sebanding dengan kinerjanya sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak baik pihak perusahaan yang akan terjamin kelangsungan operasinya atau pencapaian tujuan/targetnya dan pihak karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap prestasi yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi pada umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi.

Pada dunia kerja seorang karyawan mungkin melakukan pekerjaan dengan baik dan mungkin pula tidak. Apabila suatu tugas yang diberikan tidak dapat terlaksana dengan baik maka perlu diketahui inti suatu permasalahannya. Mungkin saja karyawan tersebut tidak mampu melaksanakan tugas itu karena tidak sesuai dengan porsinya atau tidak mempunyai dorongan atau motivasi dengan baik. Bila demikian maka seorang pemimpin sudah selayaknya memberikan perhatian dalam membentuk motivasi yang diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan dan sebagai pemberian pembinaan atau bimbingan kepada karyawan agar dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Kinerja merupakan suatu umpan balik dari imbalan (reward) yang diberikan perusahaan pada karyawan. Imbalan dapat berupa jenjang karir, upah atau gaji, bonus, penghargaan dan lain sebagainya. Imbalan juga dapat memacu karyawan agar lebih baik, giat dan produktif.

Demi terciptanya kinerja karyawan yang maksimal maka kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri harus dapat dipenuhi oleh perusahaan itu. Dengan diterapkannya motivasi yang baik bagi para karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan tepat.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Dalam hal ini, karyawan bisa mempelajari seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari pimpinan perusahaan, mitra kerja dan perusahaan. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur guna mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, sikap dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang.

Perusahaan Yotra Mitra Abadi merupakan Distributor yang mensuplai barang ke semua tempat pemasaran yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Magelang. PT Yotra Mitra Abadi berdiri pada tanggal 28 November 1996.

Sebagaimana diketahui banyak sekali perusahaan atau distributor atau supplier yang bersaing untuk menjual barang dan mempromosikan barangnya ke konsumen seperti obat nyamuk baygon, hit, force magic, vape dan lain sebagainya di Yogyakarta dan Magelang. Oleh karena itu Yogyakarta merupakan kota besar dengan jumlah penduduk yang banyak, baik itu yang asli dari Yogyakarta sendiri maupun pendatang. Konsumen Yogyakarta bisa berasal dari konsumen atas, konsumen menengah dan konsumen rendah. Banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang obat nyamuk untuk berlomba-lomba untuk dapat menarik konsumen untuk membeli barangnya dengan mempromosikan melalui iklan, televisi, media massa, dan lain sebagainya. Dan prioritas utama perusahaan adalah pelayanan yang baik dan kualitas yang terjamin agar konsumen merasa nyaman terhadap barang itu.

PT. Yotra Abadi Mitra tahun 2010 merupakan salah satu distributor yang bergerak dalam bidang mensuplai barang obat nyamuk baygon dan autan, minyak goreng madina, pasta gigi ziwak, barang produk miwon, amanplast ke semua hypermarket, supermarket, grosir, ritel, minimarket, pasar tradisional dan toko-toko kecil yang ada di Yogyakarta dan Magelang.

Dalam mengantisipasi masalah yang berhubungan dengan kinerja dan motivasi maka kita perlu memperhatikan motivasi apa yang sesuai bagi karyawan, baik itu berupa materiil ataupun non materiil. Perusahaan Yotra Mitra

Abadi Yogyakarta disini adalah perusahaan yang sedang berkembang. Perusahaan ini dituntut untuk melakukan inovasi-inovasi dan pelayanan yang baik dan cepat agar dapat membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenisnya. Dalam hal ini perusahaan Yotra Mitra Abadi lebih banyak memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan Uraian Tersebut Diatas, Maka Penulis Memberi Judul **“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT YOTRA MITRA ABADI YOGYAKARTA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta ?
2. Jenis motivasi yang seperti apakah yang memiliki peranan paling penting dan dominan terhadap kinerja karyawan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta ?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menggunakan konsep Motivasi Abraham Maslow dalam mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Yotra Mitra Abadi. Adapun faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis (X_1)
2. Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (X_2)
3. Kebutuhan Sosial (X_3)
4. Kebutuhan Penghargaan (X_4)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui jenis motivasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam memecahkan berbagai masalah, menetapkan kebijakan, peraturan dan keputusan, terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini memberi dan menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang sesungguhnya dibidang sumber daya manusia, yang sebelumnya hanya diperoleh berupa teori-teori semata dibangku perkuliahan di kampus universitas islam Indonesia yogyakarta.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi sumber daya manusia perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Hadi Mulyono (2003) meneliti tentang “pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan supermarket pamella 6 yogyakarta”. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan supermarket pamella 6 yang berjumlah 50 orang. Alat pengumpul data menggunakan metode interview, kuesioner dan studi pustaka. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis (Uji F Dan Uji t). Berdasarkan penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : hipotesa pertama yang menyatakan bahwa 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 sebesar 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 yogyakarta. Hipotesa kedua yang menyatakan bahwa 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) $r = 0,103$, faktor kebutuhan ego (X_4) $r = 0,158$ dan faktor 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 kedua tidak terbukti.

2. Hasil Penelitian M. John Kennedy (2003) dari universitas islam indonesia dengan judul “hubungan program motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Agung jaya barokah”. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan CV. Agung Jaya barokah. Variabel yang digunakan adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini ditunjukkan dimana r (hitung) yang diperoleh sebesar 0.867 yaitu lebih besar daripada r tabel, yakni sebesar 0.194. dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan Y. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%.
3. Hasil Penelitian Riana Adriani (2009) dari universitas islam indonesia dengan judul “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akademik program reguler S1 universitas islam Indonesia”. Variabel motivasi kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang paling tinggi dari

variabel motivasi yang lainnya ini terbukti dari interpretasi nilai rata-rata kebutuhan fisiologis yang lebih tinggi yaitu sebesar (78%) dari interpretasi nilai rata-rata kebutuhan keselamatan dan keamanan (77,4%), kebutuhan sosial (75%), kebutuhan penghargaan (74,4%) dan kebutuhan aktualisasi diri (75,6%). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X_2), kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian juga didapatkan kebutuhan fisiologis (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian akademik UII. Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0.932 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0.929 menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 92,9 persen terhadap kinerja karyawan bagian akademik, sedangkan sisanya sebesar 7,1 persen merupakan kontribusi/sumbangan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Ketiga hasil penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, karena variabel-variabel bebas motivasi yang digunakan sama-sama menggunakan Teori Abraham Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3),

kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y).

Ketiga hasil penelitian diatas memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada lokasi penelitian/lokasi objek penelitian, jumlah karyawan yang diteliti oleh penulis dan teori penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau Human Resource dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja. Amstrong (Alwi, 2001), mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu, bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Alwi (2001) mengemukakan bahwa pada intinya MSDM merupakan suatu bentuk usaha untuk memberdayakan, mengembangkan dan mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Dalam usaha mengembangkan SDM, sangat erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi SDM agar mampu berperan aktif secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi Menurut Malayu S.P. (1996:92) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Harold Kontz (Moekijat,2002:5) “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Menurut George Terry, (Moekijat, 2002:5) “Motivasi adalah keinginan didalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak”.

Menurut American Encyclopedia (Malayu, 1996:96) “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak tanduknya”. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Menurut Handoko (1998 :252) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Ranupandoyo,(2000:167) Motivasi yaitu segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu.

Menurut Siagian (1995:138) Motivasi yaitu daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian/keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Stoner (1986:42) Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan menunjang perilaku karyawan yang harus dipahami oleh manajer.

Menurut Flippo (1994:66) Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Menurut Kreitner dan Kinichi (1992 : 66) Motivasi merupakan proses psikologi yang menyebabkan dan mengarahkan perilaku karyawan secara terus-menerus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai prestasi kerja yang diinginkan (Ambar dan Rosyidah (1995:45).

Dari berbagai banyak pengertian di atas tentang motivasi, Penulis Skripsi mengambil kesimpulan motivasi. motivasi adalah pemberian dorongan, keinginan atau rangsangan agar seseorang bersedia melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan, kebutuhan dan kepuasan bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.

Kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam individu, jadi dapat dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka memerlukan upaya makin besar ketegangan, makin tinggi upaya itu. Jika upaya ini berhasil menghantar kepenuhan kebutuhan, ketegangan itu akan dikurangi.

Dari berbagai mengenai motivasi yang telah diungkapkan, terkandung tiga hal penting (Siagian, 1995:138) yaitu :

- a. Pemberian motivasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi terdapat tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi.
- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Adanya kebutuhan/keinginan keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi (Hasibuan, 1996:97), Yaitu :

1. Mendorong Gairah Dan Semangat Kerja Karyawan
2. Meningkatkan Moral Dan Kepuasan Kerja Karyawan
3. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
4. Mempertahankan Loyalitas Dan Kestabilan Karyawan Perusahaan
5. Meningkatkan Kedisiplinan Dan Menurunkan Tingkat Absensi Karyawan

2.2.4 Teori-teori Motivasi

Menurut Ivancevich Dan Matteson (1999, Hlm 98), Teori Motivasi Dikelompokkan Menjadi 2, Yaitu Teori Kepuasan (Content Theory) Dan Teori Proses (Process Theory).

1. Teori Kepuasan

Teori Kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan memberhentikan perilakunya serta mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan menimbulkan motivasi. Teori ini menekankan pada apa yang memotivasi orang-orang dalam bekerja. Teori Kepuasan Antara Lain Terdiri Dari :

a. Teori A.H.Maslow

Abraham Harold Maslow adalah seorang ilmuwan sosial yang dikenal sebagai ahli psikologi perkembangan. Di AS dan di dunia ia dikenal karena berhasil merumuskan teori psikologi tentang aktualisasi diri (self-actualization theory of psychology) yang erat dengan argumentasi bahwa hal utama dalam mengintegrasikan segala sesuatunya dengan tujuan-tujuan kehidupan manusia

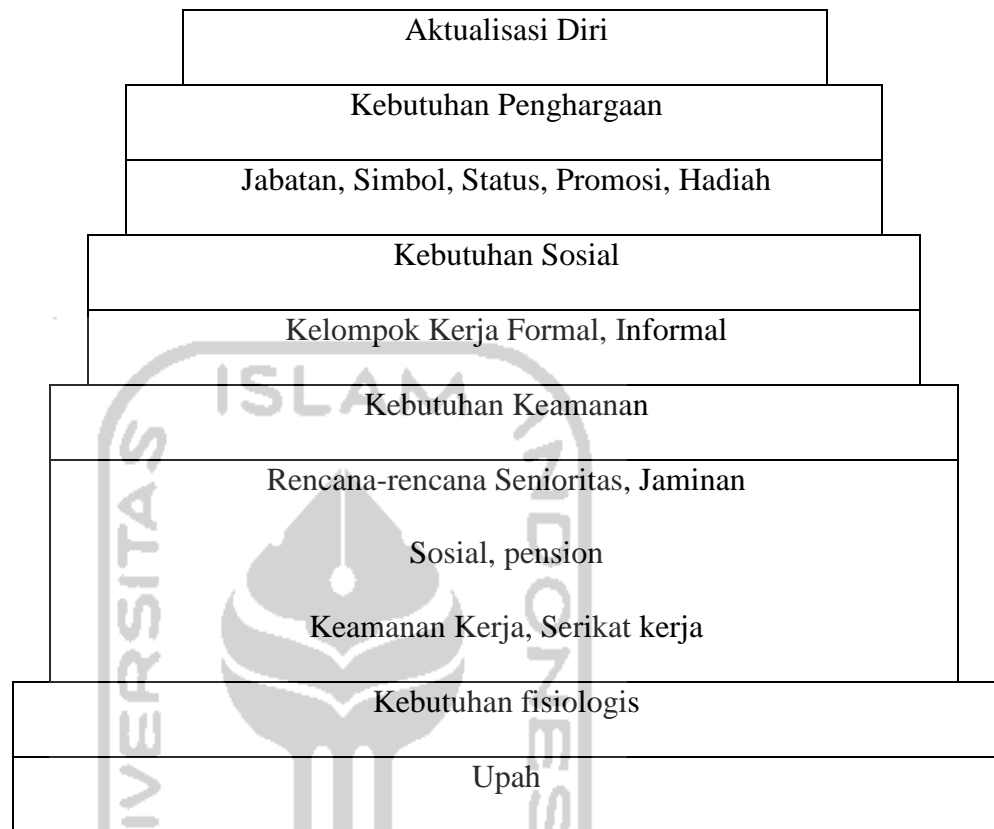
yang ia istilahkan sebagai self-goal. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja Maslow memperkenalkan hirarki kebutuhan pada tahun 1943 dalam artikelnya *a theory of human motivation*. Maslow berpendapat bahwa orang memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus-menerus berubah. Maslow juga mengemukakan suatu hipotesa bahwa manusia memiliki lima bentuk kebutuhan yang disusun secara hirarki dengan kebutuhan fisiologis sebagai dasarnya dan perwujudan pribadi sebagai puncaknya. (Usmara, 2006:17)

Abraham Maslow telah mengembangkan suatu teori motivasi manusia yang menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan. (Sukanto Reksohadiprojo Dan Suad Husnan 1987;259-263).

Dalam Handoko (2001, 257), Teori Maslow ini lebih dikenal dengan teori kebutuhan Maslow yang berbunyi sebagai berikut :

....Bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan. Berbagai kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan jenjang pertama telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua menjadi prioritas utama, hal ini dilakukan terus menerus sampai seseorang itu pada jenjang kelima. Dan apabila kelima jenjang tersebut telah dipenuhi, maka orang tersebut akan merasakan kebahagiaan dan keberhasilan.

Tabel 2.1



Gambar 1. Hirarki motivasi kerja (Luthans 1985,hlm:44)

Secara lebih terinci kelima kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan adalah (Luthans 1985:44) :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya. Kebutuhan itu bersifat universal dan tidak mengenal batas geografis, asal-usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan, umur, jenis kelamin, yang menunjukkan keberadaan seseorang.
2. Kebutuhan Keamanan yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, pemerasan, perlakuan yang adil, adanya jaminan pemecatan/pengangguran dari pekerjaan, jaminan cacat, jaminan pensiun maupun jaminan di hari tua.

3. **Kebutuhan Sosial** yaitu kebutuhan akan rasa cinta, hubungan harmonis dengan pimpinan, maupun hubungan harmonis dengan masyarakat atau karyawan yang dilayani dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. **Kebutuhan Penghargaan**, yaitu kebutuhan akan status dan kedudukan, kehormatan diri, reputasi, pemberian piagam penghargaan atau pemberian tanda jasa, ucapan terimakasih, bonus, gaji dinaikkan dan prestasi.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri** Yaitu kebutuhan pemenuhan diri, menggali potensi diri, mencari penyelesaian dari pekerjaan yang dibebankan sendiri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri, semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Berkaitan Dengan Aktualisasi Diri Ini, Robbins (1996:200) mengemukakan bahwa “Aktualisasi Diri merupakan dorongan untuk menjadi apa, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri”.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para karyawan dapat diketahui melalui : (Robbins,1996:201)

1. **Kebutuhan mewujudkan potensi diri**, yaitu kemampuan pegawai untuk mewujudkan kemampuan bekerja.
2. **Kemampuan dan kemauan untuk mengembangkan diri**, yaitu kemauan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilannya.

Menurut Gibson dan Ivancevich alih bahasa Ardiyani (1997:181), karakteristik individual yang diidentifikasi sebagai orang yang beraktualisasi diri adalah :

- 1) Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
- 2) Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
- 3) Orientasi tugas dan masalah, mereka nampaknya memiliki tugas dalam kehidupan untuk melakukan sesuatu yang berharga.
- 4) Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari perkembangan pribadi dalam melakukan sesuatu yang berharga.
- 5) Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam.
- 6) Ketertarikan pada tujuan dari apa yang mereka kerjakan.
- 7) Kreatifitas yang tinggi dalam bekerja

Namun teori Abraham Maslow ini memiliki kelemahan dan kebaikan, yaitu : (Hasibuan, 1996 :107), :

Kebaikan Teori Abraham Maslow

- Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (materiil dan non material) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula.
- Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah (sosial ekonominya lemah) cenderung dimotivasi oleh materiil, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh non material.

- Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat kerja bawahannya.

Kelemahan Teori Abraham Maslow

- Menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat-tingkat, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkannya sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus.
- Walaupun teori ini populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena Maslow mengembangkannya hanya dasar pengamatannya saja.

b. Teori Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Menurut Herzberg, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja timbul dari dua rangkaian terpisah, yaitu Faktor Pemuas Kerja (Job Satisfiers) yang berkaitan dengan Isi pekerjaan (Job Content) Dan Faktor ketidakpuasan Kerja (Job Dissatisfiers) yang berkaitan dengan suasana atau lingkungan pekerjaan (Job Context). Faktor yang dapat menimbulkan kepuasan disebut Motivator. Faktor motivator bergerak mulai dari adanya ketidakpuasan kerja sampai pada kepuasan. Faktor ini meliputi pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, tanggung jawab, prestasi, dan kemajuan. Faktor ini lebih dekat hubungannya dengan pekerjaan yang bersangkutan daripada lingkungan fisik sekitar. Jika pekerja itu hendak benar-benar dimotivasi, pekerjaan itu sendirilah sumber utama dari motivasi tersebut. Tidak adanya faktor ini dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor ketidakpuasan kerja merupakan faktor yang dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan disebut sebagai faktor Hygiene. Faktor Hygiene berasal dari hubungan karyawan dengan lingkungan organisasi dimana pekerjaan itu dilakukan. Faktor ini meliputi gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, status, kebijaksanaan perusahaan, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Adanya faktor ini tidak menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini dapat menciptakan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor ini hanya dapat mengurangi atau meniadakan ketidakpuasan. (Flippo,1994,hlm :37)

Menurut teori ini mengakibatkan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian yang kedua adalah faktor Hygiene.

Faktor motivator :

1) Achievement (Keberhasilan Pelaksanaan)

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berusaha mencapai hasil dengan kemampuan sendiri dan pimpinan berkewajiban memberikan semangat apabila karyawan kurang menguasai pekerjaan. Jika telah berhasil, pimpinan harus mengatakan keberhasilan tersebut.

2) Recognition (Pengakuan)

Pengakuan terhadap keberhasilan pelaksanaan oleh pimpinan terhadap karyawan dengan pemberian bonus atau hadiah, kenaikan pangkat atau promosi, pemberian penghargaan.

3) The Work It Self (Pekerjaan Itu Sendiri)

Pimpinan hendaknya menghindari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah pada pekerjaannya.

4) Responsibility (Tanggungjawab)

Pimpinan harus menghindari supervise yang ketat dengan membiasakan karyawan bekerja sendiri menerapkan prinsip partisipasi.

5) Advancement (Pengembangan)

Pelatihan kepada karyawan untuk bekerja yang lebih baik, tanggung jawab jika sudah dilakukan karyawan yang sudah siap dapat diikutsertakan dalam latihan lanjutan atau pendidikan atau kenaikan jabatan.

Factor Hygiene

1) Technical Supervisor

Hal ini dapat menimbulkan kekecewaan karena kurangnya kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugas, sehingga perlu adanya pelatihan agar para pimpinan tersebut bisa memperbaiki diri.

2) Interpersonal Supervisor

Perwujudan dari hubungan perseorangan antara bawahan dan atasan.

3) Policy dan administration

Dalam hal ini kebijaksanaan personalia khususnya memang tidak langsung ditentukan oleh manajer sendiri, kebijaksanaan umumnya ditentukan oleh pimpinan tertinggi dalam hal perusahaan ini oleh Dewan Direksi dengan memperhatikan pendapat serikat kerja.

4) Gaji

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan segala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

c. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) Alderfer's ERG Theory

Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 klompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1) Kebutuhan Akan Keberadaan (Existence)

Kebutuhan akan keberadaan berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan (Luthans,1985,hlm:34). Kebutuhan ini dipuaskan oleh faktor seperti makanan, minuman, udara, air, upah, kondisi kerja, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Akan Afiliasi(Relatedness)

Kebutuhan Akan Afiliasi Menekankan Pada Hubungan Sosial Dan Interpersonal.

3) Kebutuhan Akan Kemajuan (Growth)

Kebutuhan akan kemajuan menitikberatkan pada keinginan dari dalam diri individu untuk berkembang.

2 Teori Motivasi Proses

Menurut Ivancevich Dan Matteson (1990,hlm:58), Motivasi Timbul Ketika Karyawan Berusaha Untuk Memenuhi Kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan memilih suatu tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan. Kemudian para manajer akan menilai perilaku karyawan tersebut dalam pencapaian tujuan. Evaluasi ini akan menghasilkan imbalan atau hukuman. Hasil dari evaluasi tersebut akan dipertimbangkan oleh karyawan dan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan dinilai kembali.

Menurut Hasibuan (2001,hlm:69), Dalam Proses Motivasi Perlu Diketahui Beberapa Hal Antara Lain :

- Tujuan Organisasi
- Kepentingan Karyawan, Pimpinan, Dan Perusahaan.
- Komunikasi Yang Efektif
- Integrasi Tujuan
- Fasilitas Serta Team Work

a. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan mengevaluasi perlakuan organisasi atau perusahaan terhadap mereka dibandingkan dengan perlakuan organisasi terhadap orang lain. Teori ini berpegang pada anggapan bahwa karyawan akan membandingkan apa yang mereka sumbangkan terhadap

pekerjaan apa yang mereka dapatkan, kemudian membandingkannya dengan apa yang diperoleh karyawan lain (Griffin, 1996, hlm 88). Menurut Hasibuan (2001, hlm 74), keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

b. Teori Pengharapan Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengemukakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaannya. Menurut Griffin (1996, hlm:65), Teori Pengharapan merupakan teori motivasi yang menyatakan bahwa orang-orang termotivasi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan dan mereka percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk meraih harapannya.

Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :

- 1) Harapan (Expectancy), adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (Valence), merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Nilai nol terjadi jika individu bersikap acuh tak acuh terhadap hasil. Nilai akan negatif jika individu lebih menyukai tidak mendapat hasil dibanding mendapatkan. Nilai akan positif jika individu lebih menyukai memperoleh hasil daripada tidak memperolehnya (Handoko, 2000, hlm:69)

- 3) Pertautan (Instrumentality) yaitu besarnya probabilitas; jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

2.2.5 Proses timbulnya motivasi

Menurut Manullang (2001 :199) dikatakan bahwa :

Motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan, dimana kebutuhan merupakan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merancang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menumbuhkan suatu perilaku pencarian untuk menentukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

2.2.6 Pengertian kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dapat diukur dan dievaluasi karena merupakan perilaku nyata di tempat kerja dan mempunyai banyak aspek yang adakalanya dapat menyimpang dari harapan pimpinan dan karyawan.

Kinerja adalah succesfull of role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (as'ad;1987:46)

Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dengan baik. Akan tetapi, apabila pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

2.2.7 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja Yang Obyektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan

sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian terhadap kinerja adalah subyektifitas dari si penilai sehingga obyektifitas penilaian dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- 3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

2.2.8 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2005:29) Tujuan Dari Penilaian Kinerja adalah :

1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan
2. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
3. Memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan.
4. Mengembangkan hubungan yang terbuka antara karyawan dan manajer.
5. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan kinerja.

2.2.9 Pengukuran kinerja

Pencapaian suatu kumpulan hasil kerja menunjuk pada keefektivan di dalam pencapaian misi atau sasaran organisasi yang telah menunjuk pada keefektivan di dalam sasaran organisasi yang direncanakan. Di sini pemakaian sumber daya atau biaya tidak dipersoalkan. Dengan kata lain, efektivitas berurusan dengan seberapa baik hasilnya tercapai. Jadi keefektivan adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh sasaran (kualitas, kuantitas, waktu) yang telah dicapai.

Adapun aspek-aspek yang dijadikan penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup tiga hal pokok yaitu : (1) kuantitas kerja; (2) kualitas kerja; (3) ketepatan waktu (Flippo:1986:250).

2.2.10 Manfaat penilaian kinerja

Tehnik paling tua yang digunakan oleh manajemn untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan (Simamora, 2006:415). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja untuk perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan manajer atau pimpinan perusahaan. Walaupun demikian,

pelaksanaan prestasi kerja yang obyektif bukanlah tugas yang mudah dan sederhana. Kegiatan tersebut penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pada karyawan tentang kinerja mereka. Suatu program penilaian kinerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.

2.2.11 Obyek Penilaian Kinerja

Obyek Penilaian Kinerja dilakukan karena adanya berbagai jenis jabatan dan juga tujuan penilaian yang berbeda-beda. Oleh sebab itu maka obyek penilaian harus sinkron dengan tujuan penilaian. 10 sifat paling umum yang dinilai dari pegawai tata usaha adalah: (Dharma,2005:87)

- a. Kualitas
- b. Ketergantungan
- c. Kuantitas pekerjaan
- d. Pengetahuan akan pekerjaan
- e. Inisiatif
- f. Adaptasi
- g. Berpendapat
- h. Kehadiran
- i. Kerja sama

2.2.12 Faktor-faktor Penilaian Kinerja, adalah (Dharma, 2005:56)

a. Faktor kualitas

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, ketepatan dalam kerja, ketrampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

b. Faktor Kuantitas

Dilihat dari kemampuan secara kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mencapai target kerja, pencapaian hasil-hasil kerja atas pekerjaan baru.

c. Faktor Pengetahuan

Kemampuan seorang karyawan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas pekerjaan.

d. Faktor Keandalan

Penilaian dari segi kemampuan seseorang atau keandalan mereka dalam melaksanakan tugas.

e. Faktor Hubungan Kerja

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

Agar mendapatkan hasil yang optimal, maka perlu memperhatikan hubungan karyawan sehingga keinginan para karyawan yaitu keinginan ekonomi, sosial, dan psikologis mereka dapat terpenuhi. Yang perlu diperhatikan dalam hubungan karyawan adalah (Supardi,1993,hlm 70):

- a. Kepemimpinan yang baik.
- b. Komunikasi dan informasi yang lancar.
- c. Hubungan karyawan yang baik.
- d. Pengaturan kondisi kerja yang baik

2.2.13 Hubungan Motivasi Dan Kinerja

Antara motivasi dan peningkatan kinerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi, sehingga keduanya saling menunjang dan menentukan kemajuan perusahaan. Dan motivasi merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Hal ini merupakan subyek yang penting, karena itu pimpinan organisasi perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan dan harapan organisasi atau perusahaan itu.

Beberapa karakteristik individu dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Minat seseorang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda dan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Kesesuaian antara minat dengan pekerjaan diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik. (As'ad,1987) sedangkan organisasi yang kinerjanya tinggi adalah mereka yang mempunyai sikap, lebih positif terhadap pekerjaan, keterlibatan kerja lebih besar, kepuasan kerja lebih tinggi dan keterkaitan dengan stress lebih besar. Minner (1988),

Selain itu situasi tempat kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kepercayaan diri tinggi akan

menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan pendorong timbulnya motivasi yang lain adalah kebutuhan. Kebutuhan merupakan variabel pembangkit, penguat dan penggerak motivasi kerja. Semakin besar kekurangan yang dialami maka akan semakin meningkatkan motivasi untuk bekerja. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Menurut Handoko (2001:263) bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja didasarkan pada Teori Pengharapan, yaitu :

- 1) Suatu kemungkinan (probabilitas) motivasi tinggi bahwa usaha-usaha mereka akan mengarah ke kinerja tinggi.
- 2) Suatu probabilitas motivasi tinggi bahwa prestasi tinggi akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan,
- 3) Bahwa hasil-hasil tersebut akan menjadi, pada keadaan keseimbangan, penarik efektif bagi mereka.

Dapat disimpulkan dengan diadakannya suatu peningkatan terhadap peranan motivasi secara tepat maka hasil secara keseluruhan akan dapat meningkat bagi segi kualitasnya maupun kuantitasnya. Dalam hal ini berarti tenaga kerja memiliki kinerja lebih baik, efisien dan dedikasi yang tinggi. Namun besarnya tingkat optimum motivasi akan tergantung pada tingkat pekerjaan dan individu dalam suatu situasi dan waktu tertentu. Dalam situasi dan waktu tertentu motivasi yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan hasil yang rendah, karena :

1. Tingkat motivasi yang tinggi mempersempit bidang kesadaran. Pada motivasi yang tinggi ada konsentrasi yang lebih tinggi terhadap tujuan dengan mengenyampingkan segi-segi situasi lain yang mungkin penting untuk pemecahan masalah.
2. Tingkat motivasi yang tinggi juga berhubungan dengan kegelisahan. Karena itu hasil mungkin lebih banyak ditujukan pada pengurangan kegelisahan daripada kepada pencapaian suatu tingkat efisiensi tertentu.

2.2.14 Kebutuhan Fisiologis Teori Abraham Maslow

Kebutuhan fisiologis atau physiological needs : Handoko (2001:251) merupakan kebutuhan pokok atau kebutuhan primer manusia untuk memenuhi psikologis dan kebutuhan biologis, seperti misalnya : kebutuhan makan, minum, pakaian maupun perumahan, seks dan istirahat. Seseorang didalam bekerja, tujuannya semula adalah untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan pokok, dan setelah itu berusaha memenuhi kebutuhan sekunder apabila mungkin untuk selanjutnya memenuhi kebutuhan tersier.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis, sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

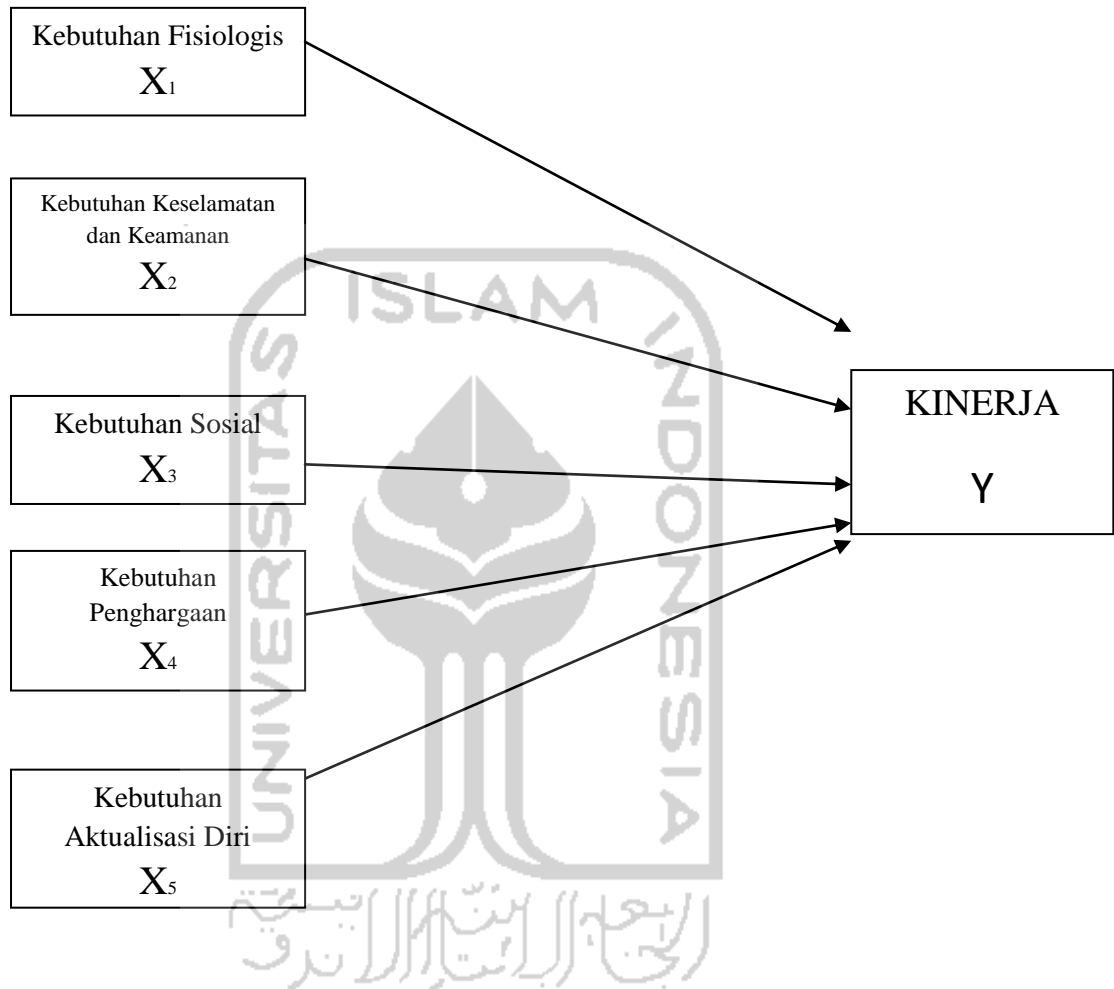
Kebutuhan fisiologis sukanto reksohadiprojo dan suad husnan (1987:259-263), yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, thaus, seks, perumahan, tidur, dan sebagainya. Kebutuhan itu bersifat universal dan tidak mengenal batas geografis, asal-usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan, umur, jenis kelamin, yang menunjukkan keberadaan seseorang.

Kebutuhan fisiologis menurut Usmara (2006:19), yaitu kebutuhan paling mendesak dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Mempunyai arti bahwa dalam diri manusia yang tidak memiliki apapun dalam kehidupannya, kemungkinan besar motivasi utamanya adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan lainnya. Seseorang yang kurang makan, tidak memiliki rasa aman, kasih sayang, dan harga diri akan lebih berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa lapar terlebih dahulu dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Menurut maslow jika semua kebutuhan tidak bisa dipenuhi, maka individu akan didominasi oleh kebutuhan-kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan-kebutuhan lain akan hilang dan dikesampingkan. Namun apa yang terjadi pada keinginan-keinginan manusia apabila tersedia banyak makanan dan perutnya sudah penuh sesak.

Kebutuhan fisiologis apabila telah terpenuhi akan tetap ada sebagai pengatur perilaku. Jika kebutuhan akan rasa lapar telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan menjadi tidak penting dalam dinamika individu. Kebutuhan ini meliputi makanan, minuman, seks dan tidur.

2.3 Kerangka Teoritis

Variabel motivasi



2.4 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh motivasi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kebutuhan Keselamatan dan keamanan Merupakan Faktor Yang Paling dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sedangkan untuk Hipotesis Statistiknya adalah:

1. $H_0=b_1=b_2=0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_a=b_1=b_2\neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

2. $H_0=b_1=0$, Variabel X_1, X_3, X_4, X_5 tidak terdapat pengaruh paling dominan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_a=b_1\neq 0$, Variabel X_2 memiliki pengaruh paling dominan dari variabel independent terhadap variabel dependent.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti Mengambil Lokasi Penelitian Di Perusahaan YOTRA MITRA ABADI DIY, Lokasi Ini Beralamat Di Jalan Dr. Wahidin 11 Jongke Kidul, Melati Sleman Yogyakarta, Telp (0274) 865789 fax 0274 866035 email : yotra@indo.net.id.

3.2 Gambaran Umum Perusahaan Yotra Mitra Abadi

Yotra Mitra Abadi berdiri 28 November 1996 dengan akte pendirian PT No 107 dan disyahkan pada tanggal 15 Maret 1997. Kepmen kehakiman RI no C2-1537. HT. 01 TH 97, diawali dengan mendistribusikan produk-produk PT Bayer Indonesia yang saat ini telah diambil alih oleh PT Johnson Home Hygiene product secara exclusive di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta Dan Magelang.

Dan dalam perkembangannya mulai sejak didirikan hingga saat ini telah mengalami beberapa kali perubahan dan mulai sejak januari 2008 kepemilikan saham diambil alih oleh pemilik lokal Yogyakarta.

PT YOTRA MITRA ABADI YOGYAKARTA adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk-produk yang telah didistribusikan sejak didirikan hingga saat ini ialah :

1. PT JOHNSON HOME HYGIENE PRODUCT (JHHP) Berpusat di Jakarta

- Baygon aerosol, oilspray, coil dan electric
- Bayclin bleach dan bayclin floor
- Bayfresh aerosol
- Autan

2. PT JICO AGUNG berpusat di Jakarta.

- Bumbu Penyedap miwon (efektif tahun 2009)

3. PT PASIFIC INDOMAS berpusat di Jakarta

- Minyak goreng madina (efektif per tgl 3 mei 2010)

4. PT MISWAK UTAMA berpusat di Surabaya.

- Ziwak (efektif tahun 2010) seperti pasta gigi ziwak untuk dewasa, anak-anak.

3.3 Visi dan Misi Perusahaan

3.3.1. Visi perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta

Menjadi perusahaan distribusi yang handal dan terpercaya dalam hal penyediaan sarana serta sumberdaya pendukung bisnis mitra usaha.

3.3.2. Misi perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta

5 Nilai Utama (Core Values) yang melandasi misi PT. YOTRA MITRA ABADI YOGYAKARTA, YAITU :

1. Profesionalisme : Menjalankan usaha secara profesional demi Meningkatkan kepercayaan.
2. Integritas : Menjunjung tinggi nilai dan etika moral yang baik dalam Bekerja dan berusaha.
3. Komitmen : Memberikan komitmen usaha yang sejalan antara Pernyataan dengan kenyataan
4. Inovasi : Membuka diri bagi kreatifitas dan pengembangan Potensi daya dan upaya untuk memenangkan Persaingan khususnya distribusi produk-produk Consumer goods.
5. Respons : Mengutamakan pelayanan yang cepat tanggap untuk Menjamin kelanggengan hubungan kerja.

3.4 Identifikasi Variabel

- a. Variabel independen atau variabel bebas (X), terdiri faktor-faktor motivasi, yaitu

X_1 = Kebutuhan Fisiologis

X_2 = kebutuhan Keselamatan dan keamanan

X_3 =Kebutuhan Sosial

X_4 = kebutuhan Penghargaan

X_5 = kebutuhan Aktualisasi Diri

- b. Variabel Dependen Atau Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang variasinya ditentukan oleh variabel independen, yaitu KINERJA (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Kebutuhan fisiologis (X_1)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok atau kebutuhan primer manusia untuk memenuhi kebutuhan psikologis maupun kebutuhan biologis.

Indikatonya :

Makan dan minum : Adanya tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan makan dan minum yang sehat, baik berupa makanan dan minuman secara langsung atau dalam bentuk uang.

Jumlah gaji : Segala kompensasi yang diberikan perusahaan seperti upah kerja, bonus, tunjangan-tunjangan (THR), Insentif.

Tempat tinggal : Pemberian fasilitas atau tempat yang layak untuk berteduh yang sesuai standar rumah sehat.

Waktu istirahat : Waktu untuk berehat diri dalam beberapa waktu yang bertujuan untuk beberapa hal, seperti halnya menyegarkan pikiran dari segala kepenatan bekerja, untuk membagi waktu bersama keluarga.

Waktu istirahat dalam hal ini yaitu : hari libur kerja, cuti.

2. Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (X_2)

Konsep ini mengandung pengertian bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan merupakan jiwa yang berisikan perlindungan dari ancaman fisik, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

Indikatornya :

Kebijakan perusahaan : Adanya jaminan untuk tidak diberhentikan dalam bekerja.

Keselamatan kerja : Terdapatnya fasilitas keselamatan bekerja.

Jaminan sosial : Jaminan untuk mendapatkan fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih, asuransi jiwa.

Serikat pekerja : Hak karyawan untuk mengikuti organisasi perlindungan hak-hak buruh tersebut.

Keamanan lingkungan : Kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan seperti adanya sekuriti di dalam perusahaan.

3. Kebutuhan sosial (X_3)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk diakui oleh lingkungan kerjanya, meliputi : hubungan harmonis dengan teman sejawat, mendapatkan kesempatan di masyarakat, hubungan yang harmonis dengan pimpinannya maupun hubungan harmonis dengan masyarakat yang dilayani.

Indikatornya :

Hubungan harmonis : Adanya hubungan yang baik dengan atasan maupun teman kerja.

Kepuasan berhubungan dengan orang lain : Adanya kepuasan untuk bersosialisasi dengan siapa saja di perusahaan tanpa memandang status jabatan.

Perasaan diterima dalam lingkungan : Adanya perasaan diterima untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama, baik secara tim maupun individu.

Rasa kekeluargaan : Adanya rasa kekeluargaan seperti halnya perhatian, toleransi, rasa kebersamaan antar sesama teman kerja dengan atasan.

4. Kebutuhan Penghargaan (X_4)

Dari pengertian-pengertian tentang penghargaan diatas, dapat diuraikan bahwa penghargaan mengandung unsur masa lalu, sedangkan

insentif mengandung unsur masa depan. Wujud dari penghargaan terdiri dari dua, yaitu penghargaan fisik dan penghargaan non fisik.

Indikatornya :

Status atau kedudukan : Adanya jaminan bahwa semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah menjadi karyawan tetap.

Kehormatan diri : Adanya pengakuan perusahaan atau penghargaan kepada para karyawan yang loyal terhadap perusahaan.

Reputasi : Jaminan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi.

Prestasi : Adanya apresiasi (pemberian bonus) perusahaan terhadap para karyawan yang berprestasi dalam jabatannya atau pekerjaannya.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₅)**

Merupakan kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Indikatornya :

Pekerjaan yang sesuai : Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan job description yang ada.

Kreativitas diri : Perusahaan dalam hal ini memberikan kebebasan yang bertanggung jawab untuk memberikan ide-ide atau kreatifitas lainnya.

Penyelesaian pekerjaan ; Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan sesuai yang diinginkan atasan.

Pengembangan diri : Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan diri.

2 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Indikatornya :

1. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

Indikatornya :

- Ketepatan adalah kesesuaian ukuran antara hasil pelayanan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Ketelitian adalah bagaimana proses pelayanan atau produksi dilakukan dan bagaimana kepuasan pemakai jasa dan kualitas produksi yang dihasilkan.

- Ketrampilan adalah tingkat kemampuan psikomotorik karyawan yang dipadu dengan pengetahuan dan pengalaman untuk menghasilkan produk atau service yang bermutu.
- Pelatihan karyawan adalah adanya pelatihan khusus untuk menangani bidang tertentu yang membutuhkan kemampuan/skill tertentu.
- Standar kerja adalah patokan yang dijadikan ukuran bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang meliputi prosedur kerja dan berbagai aspek di sekitarnya yang pada akhirnya bermuara pada kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan

Indikatornya :

- Output : Seberapa banyak jenis pekerjaan dapat diselesaikan dalam satuan interval waktu tertentu.
- Kerja ekstra : Bila ada pemesanan atau permintaan order dalam jumlah yang banyak dengan rating waktu yang sedikit maka diperlukan tambahan waktu kerja atau sering juga disebut juga kerja lembur.
- Beban kerja : Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu.
- Proses kerja : Tata urutan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu yaitu tingkat akurasi dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.

Indikatornya adalah :

- Absensi : Karyawan dalam perusahaan ini menggunakan sistem presensi.
- Waktu istirahat : Adalah waktu istirahat diberikan bertepatan dengan waktu makan siang dan menjalankan sholat.
- Ketertiban : Adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

4. Keandalan adalah penilaian dari segi kemampuan seseorang atau keandalan mereka dalam melaksanakan tugas.

Indikatornya :

- Menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar.
- Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dengan tepat dan memuaskan bagi perusahaan.

5. Hubungan kerja

- Indikatornya adalah ada hubungan yang baik antara sesama karyawan, antara atasan dan bawahan.

3.6 Populasi

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga atau tertentu (Suharsini Arikunto 1990:125).

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti (Supardi,2005:101)

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah semua karyawan perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta. Jumlah karyawan perusahaanya berjumlah 40 orang.

Manajemen perusahaan tidak masuk ke dalam populasi, tetapi dimaksudkan untuk pemberian penilaian terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Yotra Mitra Abadi. Peneliti akan mengambil semua populasi tersebut kedalam penelitian ini kecuali pimpinan perusahaan dan owner perusahaan.

3.7 Teknik pengumpulan data

3.7.1 Dokumentasi

Pengambilan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia di tempat penelitian, seperti struktur organisasi dan data-data yang berhubungan dengan data penelitian.

3.7.2 Interview

Interview yaitu wawancara yang dilakukan langsung terhadap obyek penelitian yang didasarkan pada pertanyaan yang telah disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut moh nazir (1996, hlm 234), wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

Karyawan yang akan diwawancarai menggunakan metode key person, yaitu metode dengan mewawancarai responden yang mewakili populasi baik yang sebelumnya pernah terlibat maupun yang belum dalam struktur perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta serta pegawai edukatif yang belum pernah terlibat dalam struktur.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dikumpulkan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono, 2007:21), yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi yang ada di perusahaan Yotra Mitra Abadi terhadap kinerja karyawannya.

Setelah ditentukan indikator dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah *skala likert*.

Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta

untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan (Sugiyono 2004:41). Untuk keperluan di analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya :

- | | |
|---------------------------------|-----|
| Sangat Setuju Diberi Skor | (5) |
| Setuju Diberi Skor | (4) |
| Kurang Setuju Diberi Skor | (3) |
| Tidak Setuju Diberi Skor | (2) |
| Sangat Tidak Setuju Diberi Skor | (1) |

3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Menurut sugiyono (2004:138) : “Cara Yang Digunakan Adalah Dengan Menganalisa Item, Dimana Setiap Nilai Yang Ada Pada Setiap Butir Pertanyaan Dikorelasikan Dengan Total Nilai Seluruh Butir Pertanyaan Untuk Suatu Variabel Dengan Menggunakan Rumus Korelasi Product Moment”. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel.

Adapun perhitungan korelasi product moment, dengan rumus yang seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1998:220) :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

dimana

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

x = Skor setiap item

y = Skor total variabel

3.8.2 Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan Realibilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya (reliable). Uji reliabilitas menunjuk pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner dikatakan reliable apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah atau berbeda.

Menurut Arikunto (1998:145) : “Untuk Uji Reliabilitas Digunakan Teknik Alpha Cronbach, Dimana Suatu Instrument Dapat Dikatakan Handal (Reliabel) Bila Memiliki Koefisien Keandalan Atau Alpha Sebesar 0,6 Atau Lebih”.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas akan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut :

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menerangkan karakteristik (ciri-ciri responden) dan penilaian responden mengenai variabel penelitian. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada. Statistik yang akan digunakan dalam penelitian yaitu : Presentase.

3.9.2 Analisis Verifikatif (inferensial)

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji atau membedakan hipotesis yang dalam penelitian ini meliputi analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi berganda dan uji signifikansinya menggunakan uji F, korelasi parsial dan uji signifikansinya menggunakan uji t. analisa verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis. Adapun analisisnya sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknik analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier multiple, yaitu : (Sugiyono,2004:74).

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

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstata

$b_1 \dots b_5$ = Koefisien regresi

X_1 = Kebutuhan fisiologis

X_2 = Kebutuhan keselamatan dan Keamanan

X_3 = Kebutuhan sosial

X_4 = Kebutuhan penghargaan

X_5 = Kebutuhan aktualisasi diri

e = Variabel gangguan

Data yang telah diolah lalu akan dilakukan analisis secara deskriptif dan pembuktian hipotesis.

2. Analisis Korelasi Berganda.

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur keeratan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (kuncoro, 2007:77)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut apakah memiliki hubungan yang kuat atau rendah (wiratna, 2007:67)

Korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (sugiyono, 2007:233).

3. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Jadi korelasi parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, setelah satu

variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut tetap atau dikendalikan.

4. Analisis Uji Hipotesis

1). Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F, digunakan rumus :

(sugiyono, 2004:75)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

N = Banyaknya sampel

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$$H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Pengujian dengan uji F variasinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0.05$ apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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

- b. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

2). Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesisi kedua langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi (b_1) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t.

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t, dengan rumus : (sugiyono,2004:65)

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan :

b = Parameter estimasi dari X

se = Standar error X

Adapun rumus hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

$H_a: b_1 \neq 0$

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan tidak terdapat pengaruh dari kedua variabel yang diuji.

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0.5$ apabila hasil perhitungan menunjukkan :

a. $t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

b. $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi multiplena (R^2). Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel tergantungnya.

Kemudian dilakukan pengujian variansnya dengan uji F. hipotesis pertama diterima apabila titik lebih besar dari F_{tabel} ($f_h - f_t$) atau diperoleh nilai $p < 0,5$

Untuk menguji hipotesis kedua, masing-masing koefisien regresinya diuji dengan uji t. hasil uji t bermakna apabila diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_h > t_t$) atau diperoleh nilai $p < 0.05$. untuk pengaruh yang dominan ditentukan oleh nilai p yang terkecil atau R^2 parsial yang terbesar.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 ANALISIS HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada karyawan PT YOTRA MITRA ABADI YOGYAKARTA sebanyak 40 orang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif disusun berdasarkan karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Sedangkan analisis kuantitatif dalam penelitian ini yaitu analisis regresi multiple dan analisis uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

4.1.1 DESKRIPSI RESPONDEN

Analisis kualitatif adalah analisis dari fakta yang ada yang tidak bisa diuraikan dengan angka. Analisis ini didasarkan pada jawaban responden yang diukur dengan menggunakan tabulasi data. Data kualitatif ini disusun berdasarkan karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Hal ini dimaksudkan agar identitas responden dapat diketahui dengan jelas.

1. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian yang dilakukan, klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 32 orang responden pria, atau 80% dan 8 orang responden wanita atau 20% dan semuanya berjumlah 40 orang responden. Dari analisis terlihat bahwa sebagian besar responden adalah pria karena di perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta lebih banyak membutuhkan karyawan tenaga pria dibandingkan karyawan wanita yang mana pria memiliki power fisik, kecepatan, dan tingkat mobilitas yang tinggi. Keterangan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	32	80%
Wanita	8	20%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran)

2. Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan usia, responden diklasifikasikan menjadi 3 kelompok, yaitu (a) bekerja kurang dari 5 tahun, (b) 5 sampai 10 tahun dan (c) diatas 10 tahun dengan total responden adalah 40 orang. Dari analisis terlihat bahwa jumlah responden yang paling banyak karyawan yang telah bekerja

kurang dari 5 tahun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kurang dari 5 tahun	22	55%
5 sampai 10 tahun	13	32,5%
Diatas 10 tahun	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran)

4.1.2 Analisis deskriptif

Nilai rata-rata variabel digunakan untuk mendeskripsikan jawaban variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 2

Interval = $5 - 1/5 = 0,8$

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

1,00-1,80 = Sangat Rendah

1,81-2,60 = Rendah

2,61-3,40 = Cukup Tinggi

3,41-4,20 = Tinggi

4,21-5,00 = Sangat Tinggi

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu : kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) serta variabel terikat kinerja karyawan (Y). hasil jawaban rata-rata responden pada masing-masing variabel pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3

Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)

NO	Kebutuhan fisiologis (mean)	Keterangan
1	4,075	Tinggi
2	3,75	Tinggi
3	3,725	Tinggi
4	3,475	Tinggi
5	3,875	Tinggi
6	3,4	Tinggi
Rata-rata	3,717	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran)

Dari Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden yang ada, variabel kebutuhan fisiologis mempunyai nilai rata-rata 3,717. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki kebutuhan fisiologis yang tinggi, sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level antara 3,41-4,20. Indikator paling

besar pengaruhnya adalah indikator “Pihak Yotra memberikan waktu istirahat dan waktu libur yang sesuai dengan harapan” Pada butir ke-01 dengan nilai rata-rata sebesar 4,075.

Tabel 4.4

Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (X_2)

NO	Kebutuhan keselamatan dan keamanan (mean)	Keterangan
1	4	Tinggi
2	4,025	Tinggi
3	4,1	Tinggi
4	4,125	Tinggi
5	4,05	Tinggi
6	3,95	Tinggi
Rata-rata	4,042	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran)

Dari Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden yang ada, variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan mempunyai nilai rata-rata 4,042. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki kebutuhan keselamatan dan keamanan yang tinggi, sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level antara 3,41-4,20. Indikator paling besar pengaruhnya adalah indikator “Pimpinan selalu memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja” Pada butir ke-04 dengan nilai rata-rata sebesar 4,125.

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)

NO	Kebutuhan sosial (mean)	keterangan
1	4,425	Sangat Tinggi
2	4,375	Sangat Tinggi
3	4,35	Sangat Tinggi
4	4,2	Tinggi
Rata-rata	4,338	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran)

Dari Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden yang ada, variabel kebutuhan sosial mempunyai nilai rata-rata 4,338. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki kebutuhan sosial yang sangat tinggi, sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level antara 4,21-5,00. Indikator paling besar pengaruhnya adalah indikator “Di tempat saya bekerja, saya berhubungan baik dengan atasan maupun teman kerja” Pada butir ke-01 dengan nilai rata-rata sebesar 4,425.

Tabel 4.6

Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4)

NO	Kebutuhan penghargaan (mean)	keterangan
1	3,675	Tinggi
2	3,8	Tinggi

3	3,825	Tinggi
4	3,8	Tinggi
5	3,95	Tinggi
Rata-rata	3,81	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran)

Dari Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden yang ada, variabel kebutuhan penghargaan mempunyai nilai rata-rata 3,81. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki kebutuhan penghargaan yang tinggi, sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level antara 3,41-4,20. Indikator paling besar pengaruhnya adalah indikator “Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang loyal atau setia pada perusahaan” Pada butir ke-05 dengan nilai rata-rata sebesar 3,95.

Tabel 4.7

Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

NO	Kebutuhan aktualisasi diri (mean)	Keterangan
1	4	Tinggi
2	3,95	Tinggi
3	3,975	Tinggi
4	4,025	Tinggi
Rata-rata	3,988	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran)

Dari Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden yang ada, variabel kebutuhan aktualisasi diri mempunyai nilai rata-rata 3,988. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi,

sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level antara 3,41-4,20. Indikator paling besar pengaruhnya adalah indikator “Saya selalu merasa tertantang apabila mendapatkan pekerjaan baru” Pada butir ke-04 dengan nilai rata-rata sebesar 4,025.

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kinerja karyawan (mean)	Keterangan
1	4,15	Tinggi
2	4,175	Tinggi
3	4,175	Tinggi
4	3,925	Tinggi
5	3,925	Tinggi
6	3,975	Tinggi
7	3,675	Tinggi
8	3,925	Tinggi
9	4,15	Tinggi
10	3,85	Tinggi
11	4,325	Sangat tinggi
12	4,425	Sangat tinggi
13	4,025	Tinggi
14	3,35	Cukup Tinggi
15	3,875	Tinggi

Rata-rata	3,995	Tinggi
-----------	-------	--------

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran)

Dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden yang ada, variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata 3,995. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki kinerja karyawan yang tinggi, sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level antara 3,41-4,20. Indikator paling besar pengaruhnya adalah indikator “Menghormati dan menghargai atasan” Pada butir ke-12 dengan nilai rata-rata sebesar 4,425.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan berdasarkan skor rata-rata variabel kinerja karyawan skor rata-rata kinerja sebesar :

$$\text{Kinerja} = 3,995/5 \times 100\% = 79,9\%$$

4.2 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Data yang diambil dari 40 responden selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 17 for windows. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, dijelaskan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r_{tabel} = 0,3$. Jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument dinyatakan tidak valid (sugiyono, 2004).

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	1	40	0,736	0,2638	Valid
	2	40	0,699	0,2638	Valid
	3	40	0,753	0,2638	Valid
	4	40	0,687	0,2638	Valid
	5	40	0,683	0,2638	Valid
	6	40	0,412	0,2638	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari data pada tabel 4.9 terdapat 6 pertanyaan pada lembar kuesioner kebutuhan fisiologis yang semuanya valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (X_2)

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	1	40	0,546	0,2638	Valid
	2	40	0,701	0,2638	Valid
	3	40	0,755	0,2638	Valid
	4	40	0,530	0,2638	Valid
	5	40	0,553	0,268	Valid

	6	40	0,331	0,268	Valid
--	---	----	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari data pada tabel 4.10 terdapat 6 pertanyaan pada lembar kuesioner kebutuhan keselamatan dan keamanan yang semuanya valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Kebutuhan Sosial	1	40	0,685	0,2638	Valid
	2	40	0,564	0,2638	Valid
	3	40	0,593	0,2638	Valid
	4	40	0,564	0,2638	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari data pada tabel 4.11 terdapat 4 pertanyaan pada lembar kuesioner kebutuhan sosial yang semuanya valid.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4)

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Kebutuhan penghargaan	1	40	0,586	0,2638	Valid
	2	40	0,511	0,2638	Valid
	3	40	0,620	0,2638	Valid

	4	40	0,773	0,2638	Valid
	5	40	0,571	0,2638	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari data pada tabel 4.12 terdapat 5 pertanyaan pada lembar kuesioner kebutuhan penghargaan yang semuanya valid.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Kebutuhan	1	40	0,419	0,2638	Valid
Aktualisasi diri	2	40	0,617	0,2638	Valid
	3	40	0,670	0,2638	Valid
	4	40	0,472	0,2638	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari data pada tabel 4.13 terdapat 4 pertanyaan pada lembar kuesioner kebutuhan aktualisasi diri yang semuanya valid.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja	1	40	0,608	0,2638	Valid
	2	40	0,513	0,2638	Valid
	3	40	0,653	0,2638	Valid

	4	40	0,436	0,2638	Valid
	5	40	0,372	0,2638	Valid
	6	40	0,531	0,2638	Valid
	7	40	0,430	0,2638	Valid
	8	40	0,418	0,2638	Valid
	9	40	0,314	0,2638	Valid
	10	40	0,450	0,2638	Valid
	11	40	0,295	0,2638	Valid
	12	40	0,339	0,2638	Valid
	13	40	0,325	0,2638	Valid
	14	40	0,273	0,2638	Valid
	15	40	0,356	0,2638	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari data pada tabel 4.14 terdapat 15 pertanyaan pada lembar kuesioner kinerja karyawan yang semuanya valid.

Setelah melalui perhitungan validitas dengan menggunakan program SPSS 17 for windows, didapatkan hasil 40 pernyataan semua hasilnya **VALID**.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap semua butir pernyataan yang sudah lolos uji validitas sebanyak 40 pernyataan. Adapun criteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai cronbach alpha. Nilai cronbach alpha antara 0,80 s.d 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai cronbach alpha antara 0,60 s.d 0,79

dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai cronbach alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Sekaran (1992) dalam farrah (2007).

Tabel 4.15

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	N	Indeks realibitas	Status
1	Kebutuhan fisiologis	40	0,857	Realiablel
2	Kebutuhan keselamatan dan keamanan	40	0,804	Realiablel
3	Kebutuhan social	40	0,789	Realiablel
4	Kebutuhan penghargaan	40	0,817	Realiablel
5	Kebutuhan aktualisasi diri	40	0,744	Realiablel
6	Kinerja	40	0,798	Realiablel

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

4.3 Hasil Analisis Statistik Induktif (Inferensial)

Analisis statistik induktif (Inferensial) yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Analisis Regresi Linear Ganda, Analisis Korelasi Ganda Dan Analisis Korelasi Parsial. Model analisis regresi linear ganda ini dipilih untuk mengetahui besar pengaruh variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y)

4.3.1 Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yang meliputi kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). dalam analisis ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17 for windows.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

		Coefficients ^a					Correlations		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.121	.383		2.923	.006			
	X1	.152	.071	.233	2.147	.039	.503	.346	.212
	X2	.184	.069	.295	2.683	.011	.565	.418	.265
	X3	.025	.084	.035	1.293	.772	.466	.050	.029
	X4	.166	.066	.300	2.515	.017	.625	.396	.248
	X5	.207	.084	.295	2.476	.018	.613	.391	.244

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (dilampiran)

Dari hasil regresi berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,121 + 0,152X_1 + 0,184X_2 + 0,025X_3 + 0,166X_4 + 0,207X_5$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

1. Nilai konstanta sebesar 1,121 mempunyai arti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan

keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan & kebutuhan aktualisasi diri yang mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 1,121

2. Variabel kebutuhan fisiologis (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,152 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan fisiologis meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,152 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam kondisi konstan.
3. Variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,184 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan sosial dalam kondisi konstan.
4. Variabel kebutuhan sosial (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,025 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan sosial meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,025 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan penghargaan dalam kondisi konstan.
5. Variabel kebutuhan penghargaan (X_4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,166 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan penghargaan meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,166 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam kondisi konstan.

6. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) memiliki koefisien regresi sebesar 0,207 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan aktualisasi diri meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,207 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel penghargaan dalam kondisi konstan.

Tabel 4.17

Rangkuman Hasil Pengaruh faktor-faktor motivasi Terhadap kinerja

Variabel Bebas	Koefisien	t-Hitung	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	1,121	2,923	0,000	Signifikan
Motivasi fisiologis	0,152	2,147	0,039	Signifikan
Motivasi keselamatan	0,184	2,683	0,011	Signifikan
Motivasi sosial	0,025	0,293	0,772	Tidak signifikan
Motivasi penghargaan	0,166	2,515	0,017	Signifikan
Motivasi aktualisasi diri	0,207	2,476	0,018	Signifikan

Sumber :Data Primer Diolah, 2011 (diLampiran)

4.3.2 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17 for windows. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.620	.19148

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

Dapat diketahui koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,818, maka dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,8%. $R = 0,818$, nilai tersebut mendekati 1, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif. Sedangkan besarnya koefisien determinan (R^2) = 0,669 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri memberikan kontribusi sebesar 62% terhadap kinerja karyawan, sedangkan

sisanya 38% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji F

Untuk membuktikan hipotesis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji F. adapun prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap Y)

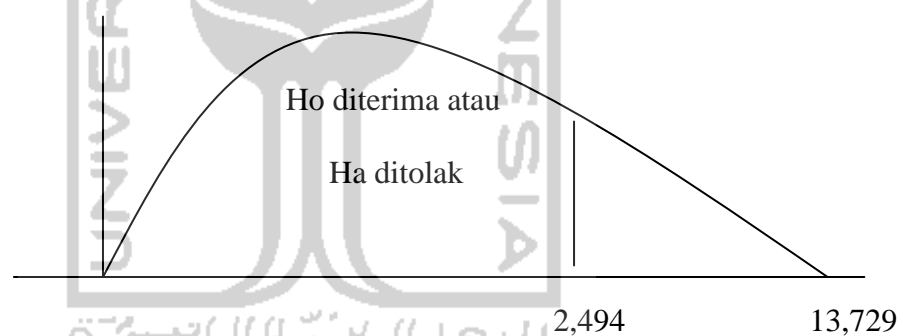
$H_a : \rho \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap Y)

2) Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 0.05 atau 5%, $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$, adalah sebesar 2,494. berdasarkan perhitungan SPSS (lampiran), didapat nilai $F_{hitung} = 13,729$ dengan signifikansi = 0.000. oleh karena $F_{hitung} = 13,729 > F_{tabel} = 2,494$ dan signifikansinya $0.000 < 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternative (H_a) diterima, yang berarti motivasi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

Berdasarkan kurva hasil F tersebut, nilai Fhitung = 13,729 berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “ ada pengaruh yang signifikan motivasi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yotra mitra abadi Yogyakarta.



Gambar 2. Kurva hasil uji F

- 3) Menentukan kriteria pengujian dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 17.00 for windows :

Apabila $P > \alpha$ Maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis ditolak.

Apabila $P \leq$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama sama terhadap variabel terikat sehingga **Hipotesis Diterima**.

Tabel 4.19

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.517	5	.503	13.729	.000 ^a
	Residual	1.247	34	.037		
	Total	3.763	39			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2011 (dilampiran)

Hasil olah data dari computer program SPSS 17.00 for windows di dapat

F hitung sebesar 13,729.

4) Interpretasi data

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai P sebesar 0,000 karena probabilitas lebih kecil dibanding dengan level signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja

karyawan PT yotra mitra abadi Yogyakarta, maka **hipotesis pertama terbukti.**

4.3.3.2 Uji T

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji T. adapun prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Membuat formulasi hipotesis

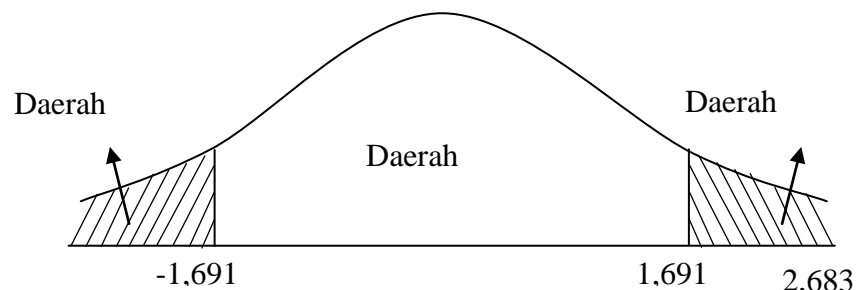
$H_0 : p = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y)

$H_a : p \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) parsial terhadap variabel dependen (Y)

2) Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

$Df = N - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$ diperoleh t tabel sebesar 1,691.

Hasil pengujian signifikansi dan dominan kebutuhan keselamatan dan keamanan secara parsial di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 kurva uji t

- 3) Menentukan kriteria pengujian dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 17.00 for windows :

Apabila $P > \alpha$ maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap variabel terikat sehingga hipotesis ditolak

Apabila $P \leq \alpha$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap variabel terikat sehingga hipotesis diterima.

- 4) Interpretasi data

Berdasarkan tabel koefisien regresi linear berganda dapat dilihat bahwa :

- Variabel kebutuhan fisiologis memiliki nilai sig 0,039 karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.
- Variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan memiliki nilai sig 0,011 karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

- Variabel kebutuhan sosial memiliki nilai sig 0,772 karena nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya variabel kebutuhan sosial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.
- Variabel kebutuhan penghargaan memiliki nilai sig 0,017 karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.
- Variabel kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai sig 0,018 karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

Berdasarkan dari pembahasan uji T tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan Perusahaan yotra mitra abadi Yogyakarta sehingga **Hipotesis Kedua Terbukti** dan kebutuhan keselamatan dan keamanan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

4.4 PEMBAHASAN

Penelitian ini berdasarkan data yang dikumpulkan dari Responden karyawan Perusahaan PT Yotra Mitra Abadi Yogyakarta. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin pria dan masa kerja kurang dari 5 tahun.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan fisiologis mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, dapat diketahui bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan artinya variasi perubahan nilai yang terjadi pada empat variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal diatas dapat dicontohkan pada kebutuhan fisiologis yang diwujudkan dalam bentuk perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta yaitu, memberikan waktu istirahat dan waktu libur yang sesuai dengan harapan, menyediakan fasilitas makan maupun minum yang sehat, baik berupa uang maupun secara langsung per hari, adanya jaminan sosial dengan keinginan, Gaji, insentif dan bonus yang saya peroleh telah sesuai dengan harapan, Ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, dan menyediakan fasilitas tempat tinggal dan kendaraan yang layak bagi para karyawannya maka kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta akan semakin meningkat dalam bekerja.

Begitu juga terhadap variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan yang diwujudkan dalam bentuk perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta, yaitu Melaksanakan kebijakannya terhadap promosi karyawan, Memberikan perhatian

pada kesejahteraan karyawan berupa tunjangan dan uang pesangon, Diberikan perlindungan keamanan. Seperti adanya sekuriti, Pimpinan selalu memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, Area tempat parkir di tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan, dan Bangunan tempat saya bekerja sudah sesuai dengan standar bangunan yang layak sehingga saya tak perlu merasa takut untuk berada disana maka kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta akan semakin meningkat dalam bekerja.

Variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta dan correlations partial sebesar 0,418 dengan taraf signifikansi sebesar 0,011 dan nilai uji t sebesar 2,683 diikuti variabel kebutuhan penghargaan correlations partial sebesar 0,396 dengan taraf signifikansi sebesar 0,017 dan nilai uji t sebesar 2,515, diikuti oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri correlations partial sebesar 0,391 dengan taraf signifikansi sebesar 0,018 dan nilai uji t sebesar 2,476, diikuti oleh variabel kebutuhan fisiologis correlations 0,346 dengan taraf signifikansi sebesar 0,039 dan nilai uji t sebesar 2,147, maka variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan mempunyai nilai t hitung yang paling besar apabila dibandingkan dengan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta lebih memperhatikan dan mengutamakan

kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan.

Begitu juga terhadap variabel sosial yang diwujudkan dalam bentuk perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta, yaitu kurangnya berhubungan baik dengan atasan maupun teman kerja, Di tempat saya bekerja, terdapat rasa kekeluargaan yang rendah, Dengan teman sekerja saya tidak sering bertukar pikiran tentang banyak hal terutama masalah pekerjaan, dan Saya dapat tidak mudah untuk berkonsultasi dengan atasan tentang pekerjaan maupun tentang hal lainnya maka kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta akan tidak meningkat dalam bekerja. Hal itu dapat di lihat dari besarnya angka sig variabel motivasi kebutuhan kerja yang tidak signifikan, yaitu kebutuhan sosial. Tidak signifikannya variabel kebutuhan sosial dimungkinkan bahwa dalam perusahaan tersebut karyawan merasa tidak begitu menganggap penting hubungan sosial antara karyawan dan pemenuhan kebutuhan, intraksi diantara karyawan karena memang penciptaan kondisi lingkungan kerja yang harmonis kurang diciptakan secara maksimal oleh perusahaan tersebut.

Begitu juga terhadap variabel kebutuhan penghargaan yang diwujudkan dalam bentuk perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta, yaitu Mendapatkan penghargaan atau pujian oleh Pimpinan apabila pekerjaan yang saya lakukan selesai dengan hasil yang baik, Adanya pemberian bonus pada karyawan jika hasil yang dicapai melebihi target, Pimpinan atau atasan saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya selesaikan, Memberikan penghargaan bagi karyawan yang loyal atau setia pada perusahaan, dan Memberikan penghargaan

bagi karyawan yang loyal atau setia pada perusahaan maka kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi akan semakin meningkat dalam bekerja.

Begitu juga terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri yang diwujudkan dalam bentuk perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta, yaitu bekerja sesuai dengan job description atau rancangan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Diberikan kebebasan dalam berkreaitivitas menyalurkan ide-ide dalam bekerja, dan Selalu merasa tertantang apabila mendapatkan pekerjaan baru maka kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta akan semakin meningkat dalam bekerja.

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dalam pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 17 for windows, output regresi yang diperoleh hasilnya adalah bahwa tidak semua variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari lima variabel motivasi kebutuhan hanya empat yang signifikan berpengaruh, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal itu dapat di lihat dari besarnya angka sig. Variabel motivasi kebutuhan kerja yang tidak signifikan, yaitu kebutuhan sosial Karena variabel tersebut yang lebih besar dari sig 5% dan lebih kecil dari correlations partialnya. Tidak signifikannya variabel kebutuhan sosial dimungkinkan bahwa dalam perusahaan tersebut karyawan merasa tidak begitu menganggap penting hubungan sosial antara karyawan dan pemenuhan kebutuhan, intraksi diantara karyawan karena memang penciptaan kondisi lingkungan kerja yang harmonis kurang diciptakan secara maksimal oleh perusahaan tersebut.

Hasil analisis korelasi berganda menghasilkan $R = 0,620$ atau 62%, sehingga kesimpulannya, bahwa ada korelasi yang signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dalam hal ini, dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama.

Tabel 4.20

Rangkuman Hasil Pengaruh faktor-faktor motivasi Terhadap kinerja

Variabel Bebas	Koefisien	t-Hitung	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	1,121	2,923	0,000	Signifikan
Motivasi fisiologis	0,152	2,147	0,039	Signifikan
Motivasi keselamatan	0,184	2,683	0,011	Signifikan
Motivasi sosial	0,025	0,293	0,772	Tidak signifikan
Motivasi penghargaan	0,166	2,515	0,017	Signifikan
Motivasi aktualisasi diri	0,207	2,476	0,018	Signifikan

Sumber :Data Primer Diolah, 2011 (diLampiran)

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh persamaan :

$$Y = 1,121 + 0,152X_1 + 0,184X_2 + 0,025X_3 + 0,166X_4 + 0,207X_5.$$

Implikasinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta, maka perusahaan dapat memberikan perhatian melalui

peningkatan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dimana :

Y = Variabel kinerja

X₁ = kebutuhan fisiologis

X₂ = kebutuhan keselamatan dan kerja

X₃ = Kebutuhan social

X₄ = kebutuhan penghargaan

X₅ = kebutuhan aktualisasi diri

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

1. Nilai konstanta sebesar 1,121 mempunyai arti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan & kebutuhan aktualisasi diri yang mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 1,121
2. Variabel kebutuhan fisiologis (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,152 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan fisiologis meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,152 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam kondisi konstan.
3. Variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,184 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai

pengaruh positif, dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan sosial dalam kondisi konstan.

4. Variabel kebutuhan sosial (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,025 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh kurang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan sosial meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,025 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan penghargaan dalam kondisi konstan.
5. Variabel kebutuhan penghargaan (X_4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,166 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan penghargaan meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,166 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam kondisi konstan.
6. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) memiliki koefisien regresi sebesar 0,207 yang memiliki arti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kebutuhan aktualisasi diri meningkat satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,207 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel penghargaan dalam kondisi konstan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh penulis atau peneliti, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, adapun kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Besarnya koefisien determinan (R^2) = 0,669 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri memberikan kontribusi sebesar 62% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 38% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
2. Dari hasil uji f terbukti terdapat pengaruh variabel motivasi kebutuhan kerja terhadap karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.
3. Dari hasil uji t terbukti variabel kebutuhan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan hal ini terbukti dengan angka koefisien variabel kebutuhan

keselamatan dan keamanan yang paling besar correlations partial sebesar 0,418 dengan taraf signifikansi sebesar 0,011 dan nilai uji t sebesar 2,683.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis sebagai berikut :

1. Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan terdapat satu faktor yang mendapat kriteria cukup tinggi 3,35 pada butir 14 yaitu : Saya sering kerja lembur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini antara karyawan dan pimpinan saling komunikasi tentang pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat pada waktunya.
2. Adanya pengaruh empat yang signifikan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan maka dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan, dan mengambil keputusan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kebutuhan terhadap peningkatan kinerja karyawan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Kennedy. M. John (2003). “Hubungan program motivasi dalam upaya Meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Agung jaya barokah”. Skripsi tidak dipublikasikan. Program sarjana universitas islam Indonesia Yogyakarta
- Hadi Mulyono (2003). “Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Supermarket pamella 6 yogyakarta”. Skripsi tidak dipublikasikan. Program Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Riana Adriani (2009).“Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Akademik program reguler S1 universitas islam Indonesia Yogyakarta”. Skripsi tidak dipublikasikan. Program sarjana universitas islam Indonesia Yogyakarta.
- Dharma, surya. (2005). Manajemen kinerja falsafah dan penerapannya. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Gibson, J.I Ivanevihch, J.M dan donnely. (1997). Organisasi perilaku : struktur Proses. Jakarta : bina rupa aksara.
- Handoko, hani. T (2001). Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua. Yogyakarta : liberty
- Hasibuan, S.P. Malayu (1996). Organisasi dan motivasi : dasar peningkatan

- Produktivitas, PT. bumi aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (cetakan ketiga). Bandung. PT remaja rosdakarya offset.
- Manullang, m (2001). Manajemen personalia. Gajah mada university press. Yogyakarta.
- Moekijat. (2002). Dasar-dasar motivasi. CV. Pionir jaya bandung.
- Robbins, Stephen. P (1996) perilaku organisasi edisi bahasa Indonesia, jilid I. PT prehallindo. Jakarta.
- Siagian, sondang (1995). Teori motivasi dan aplikasinya. (cetakan kedua), PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Simamora, henry (2006). Manajemen sumber daya manusia. Edisi 3 BP STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, (2004). Metode penelitian administrasi. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi, arikunto. (1998). Manajemen penelitian. PT Rineka cipta. Jakarta.
- Supardi. (2005). Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis. UII press : Yogyakarta.

Kepada Yth

Bapak/ibu Yotra Mitra Abadi

Di tempat

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan bapak/ibu. Perkenankanlah saya mengganggu sejenak dan memohon kepada bapak/ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan yang kami lampirkan pada halaman berikut ini.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimaksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan untuk penyusunan karya ilmiah (skripsi) yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Kejujuran dan kesanggupan bapak/ibu dalam menjawab semua pertanyaan tersebut sangat saya harapkan, guna mendapatkan data yang akurat. Adapun judul skripsi saya adalah : “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Yotra Mitra Abadi Yogyakarta”.

Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih atas bantuan bapak/ibu.

Yogyakarta 19 April 2011

Penulis

Ari Syabandi

KUESIONER

MOTIVASI

Nama : _____

Jenis kelamin : _____

Lama bekerja : A. Kurang dari 5 tahun
 B. 5 sampai 10 tahun
 C. 10 tahun keatas

Petunjuk pengisian : pada bagian ini anda diminta untuk mengisi pada tempat yang telah disediakan dengan memberi tanda check (√)

Check (√) Pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan jawaban untuk masing-masing Pernyataan

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	MOTIVASI					
	A. KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1.	Pihak Yotra memberikan waktu istirahat dan waktu libur yang sesuai dengan harapan					
2.	Dalam bekerja, perusahaan menyediakan fasilitas makan maupun minum yang sehat, baik berupa uang maupun secara langsung per hari					
3.	Di Perusahaan Yotra Mitra Abadi telah sesuai jaminan					

	sosial dengan keinginan					
4.	Gaji, insentif dan bonus yang saya peroleh telah sesuai dengan harapan					
5.	Ruang kerja yang saya tempati sudah membuat saya nyaman untuk bekerja					
6.	Perusahaan menyediakan fasilitas tempat tinggal dan kendaraan yang layak bagi para karyawannya					
	B. KEBUTUHAN KESELAMATAN DAN KEAMANAN					
1.	Perusahaan Yotra telah melaksanakan kebijakannya terhadap promosi karyawan					
2.	Pihak Yotra memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan berupa tunjangan dan uang pesangon					
3.	Di Perusahaan saya bekerja, saya diberikan perlindungan keamanan. Seperti adanya sekuriti					
4.	Pimpinan selalu memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
5.	Area tempat parkir di tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan					
6.	Bangunan tempat saya bekerja sudah sesuai dengan standar bangunan yang layak sehingga saya tak perlu merasa takut untuk berada disana					
	C. KEBUTUHAN SOSIAL					
1.	Di tempat saya bekerja, saya berhubungan baik dengan atasan maupun teman kerja					
2.	Di tempat saya bekerja, terdapat rasa kekeluargaan yang tinggi					
3.	Dengan teman sekerja saya sering bertukar pikiran tentang banyak hal terutama masalah pekerjaan					
4.	Saya dapat dengan mudah untuk berkonsultasi dengan					

	atasan tentang pekerjaan maupun tentang hal lainnya					
	D. KEBUTUHAN PENGHARGAAN					
1.	Saya mendapatkan penghargaan atau pujian oleh Pimpinan apabila pekerjaan yang saya lakukan selesai dengan hasil yang baik					
2.	Ada pemberian bonus pada karyawan jika hasil yang dicapai melebihi target					
3.	Pimpinan atau atasan saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya selesaikan					
4.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang loyal atau setia pada perusahaan.					
5.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang loyal atau setia pada perusahaan					
	E. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
1.	Saya bekerja sesuai dengan job description atau rancangan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Saya diberikan kebebasan dalam berkreativitas menyalurkan ide-ide dalam bekerja					
4.	Saya selalu merasa tertantang apabila mendapatkan pekerjaan baru					

KUESIONER
KINERJA KARYAWAN

1.	Karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya					
2.	Memiliki kecakapan yang baik dalam tugas yang diberikan					
3.	Selalu rapi dalam bekerja baik dari segi penampilan maupun pekerjaan yang dilakukan					
4.	Tak pernah melakukan kesalahan fatal dalam bekerja					
5.	Memiliki ketrampilan kerja yang memuaskan					
6.	Tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
7.	Bila dibebankan pekerjaan baru hasil yang dicapai memuaskan					
8.	Tidak pernah terlambat untuk masuk kerja					
9.	Selalu memiliki inisiatif yang membantu dan membangun dalam pekerjaan					
10.	Mampu mengerjakan pekerjaan yang dirasa sulit					
11.	Hubungan dengan karyawan lain berjalan dengan baik dan harmonis					
12.	Menghormati dan menghargai atasan					
13.	Menerima dengan terbuka akan adanya aturan baru					
14.	Saya sering kerja lembur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
15.	Saya mempunyai tingkat keterlambatan yang minim					

DATA HASIL TABULASI RESPONDEN

	JENIS KELAMIN	MASA KERJA
1.	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
2	Perempuan	Kurang dari 5 tahun
3	Perempuan	Kurang dari 5 tahun
4	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
5	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
6	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
7	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
8	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
9	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
10	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
11	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
12	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
13	Perempuan	Kurang dari 5 tahun
14	Perempuan	10 tahun ke atas
15	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
16	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
17	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
18	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
19	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
20	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
21	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun

22	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
23	Laki-laki	10 tahun ke atas
24	Perempuan	Kurang dari 5 tahun
25	Perempuan	Kurang dari 5 tahun
26	Laki-laki	10 tahun ke atas
27	Laki-laki	10 tahun ke atas
28	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
29	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
30	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
31	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
32	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
33	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
34	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
35	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
36	Laki-laki	Kurang dari 5 tahun
37	Laki-laki	5 sampai 10 tahun
38	Perempuan	5 sampai 10 tahun
39	Perempuan	5 sampai 10 tahun
40	Laki-laki	10 tahun ke atas

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Fisiologis Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KF1	18.0000	10.103	.736	.817
KF2	18.2500	10.346	.699	.824
KF3	18.1500	10.233	.753	.815
KF4	18.3750	10.189	.687	.826
KF5	18.1250	10.933	.683	.830
KF6	18.4750	10.871	.412	.887

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Keamanan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	20.2500	6.551	.546	.777
KK2	20.2250	6.025	.701	.741
KK3	20.1500	5.823	.755	.726
KK4	20.1250	6.574	.530	.780
KK5	20.2000	6.677	.553	.775
KK6	20.3000	6.933	.331	.830

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Sosial Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS1	12.9250	1.866	.685	.699
KS2	12.9750	1.820	.564	.754
KS3	13.0000	1.897	.593	.739
KS4	13.1500	1.772	.564	.757

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Penghargaan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	15.2500	6.705	.586	.787
KP2	15.1250	6.420	.511	.814
KP3	15.2250	6.487	.620	.777
KP4	15.1250	5.599	.773	.726
KP5	14.9750	6.948	.571	.792

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	11.9500	2.049	.419	.752
KA2	12.0000	1.692	.617	.638
KA3	11.9750	1.871	.670	.619
KA4	11.9250	2.020	.472	.722

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	55.7000	17.549	.608	.771
KIN2	55.6750	18.635	.513	.781
KIN3	55.7500	17.526	.653	.768
KIN4	55.9250	18.840	.436	.785
KIN5	55.9250	19.558	.372	.790
KIN6	55.8750	18.163	.531	.778
KIN7	56.1750	18.866	.430	.786
KIN8	55.9250	18.328	.418	.786
KIN9	55.7000	19.959	.314	.794
KIN10	56.0000	17.949	.450	.784
KIN11	55.5250	19.640	.295	.794
KIN12	55.4250	19.174	.339	.792
KIN13	55.8250	18.969	.325	.793
KIN14	56.5000	17.897	.273	.811
KIN15	55.9750	18.692	.356	.791

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1 ^a , X2, X3, X4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.620	.19148

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.517	5	.503	13.729	.000 ^a
	Residual	1.247	34	.037		
	Total	3.763	39			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.121	.383		2.923	.006			
	X1	.152	.071	.233	2.147	.039	.503	.346	.212
	X2	.184	.069	.295	2.683	.011	.565	.418	.265
	X3	.025	.084	.035	.293	.772	.466	.050	.029
	X4	.166	.066	.300	2.515	.017	.625	.396	.248
	X5	.207	.084	.295	2.476	.018	.613	.391	.244

a. Dependent Variable: Y