

Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar

Musran Munizu

Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar

Abstract: The purposes of this research are to analyze: (1) how likely the factors of motivation which consists of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self actualization needs affect to employee performance; and (2) which of those factors would be dominantly affected to employee performance at Hadji Kalla Corporation Makassar. The population in this research includes all employee at Hadji Kalla Corporation. The number of population were 360 persons. There were 90 respondents participated in the survey. The respondents are chosen using simple random sampling from population. The data which using in this research consists of primer data and secondary data that collected by observation, interview, questionnaire, and documentation. Methods of analyses used in this research both descriptive analysis, and multiple regression analysis which performed with SPSS for windows. The results indicated the following: (1) In simultaneous way, the factors of motivation which consists of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self actualization needs have significantly effect to employee performance; and (2) physiological need is the most dominant variable that affecting the employee performance at Hadji Kalla Corporation Makassar ($t\text{-hitung} = 3,883$; $\alpha = 0,000$).

Keywords: motivation factors, physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, self actualization needs, employee performance.

Setiap organisasi dalam perkembangannya, seringkali menghadapi beberapa kendala yang diantaranya adalah adanya tingkat kemangkiran, perpindahan karyawan maupun rendahnya prestasi yang disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Kinerja atau prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan, di sini pimpinan perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya. Sebaliknya bawahan seharusnya dapat memberikan prestasi kerja yang baik agar tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Lincoln (1989) menyatakan bahwa prestasi yang dicapai antara pekerjaan satu dengan yang lain tentu berbeda karena adanya variabel-variabel individu yang berbeda, seperti adanya perbedaan kemampuan, fisik,

motivasi, dan variabel individual lainnya. Levy dan Williams (2004) mengatakan bahwa Variabel situasi juga berpengaruh pada tingkat prestasi kerja yang dicapai seseorang, seperti kondisi ruang kerja, gaya kepemimpinan yang positif, pengakuan akan hak-hak karyawan, dan sistem kerja yang baik tentu mendorong adanya prestasi kerja.

Prestasi atau kinerja secara teoritik merupakan suatu kebutuhan bagi seorang karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat McClelland dalam Dessler (1997), dan Robbins, *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi, keinginan untuk berhasil dan unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana individu dimotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Kemudian Gibson *et al.* (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan kadang-kadang tidak sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya, memang variabel penyebabnya tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Variabel penyebab ini tergantung dari orangnya sendiri dan lingkungan kerjanya. Tidak sesuai prestasi

Alamat Korespondensi:

Musran Munizu, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar; Jln. Perintis Kemerdekaan KM. 10, Tamalawe, Makassar 90245; e-mail: m3_feunhas@yahoo.com

kerja dengan kecakapan itu bagi seorang karyawan mungkin karena tidak menyukai pimpinannya atau dapat juga karena kekurangan energi dan lain sebagainya.

Singer (1999) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Vroom tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut “*level of performance*” (As’ad, 2000). Biasanya orang yang *level of performancenya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformace rendah. Ada beberapa metode penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan dalam organisasi dapat diperbaiki melalui pemberian motivasi. Armstrong (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, selanjutnya dikemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berbeda dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Selanjutnya Hasibuan (2005), mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Gibson, *et al* (2000), mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri individu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Maslow dalam Handoko (2003) dan Levi and Williams (2004) berpendapat bahwa tingkatan kebutuhan manusia dapat digambarkan sebagai sebuah hirarki sebagai berikut:

- *Physiological needs*, (Kebutuhan fisiologis), ini adalah kebutuhan yang paling mendasar, seperti makanan, minuman, udara dan kebutuhan sex.
- *Safety needs*, (Kebutuhan keselamatan) kebutuhan-kebutuhan ini, juga terpulang untuk seperti kebutuhan keselamatan termasuk keinginan untuk yang kedua kebebasan fisiologis dan psikologis dari tekanan dan perlindungan dari

keberadaan dan ancaman lingkungan yang akan terjadi.

- *Sosial needs*, (Kebutuhan sosial) Kategori ini terpulang pada perasaan memiliki atau kebutuhan kecintaan, termasuk kebutuhan-kebutuhan untuk membangun persahabatan, kecintaan pengakuan kelompok dan rasa memiliki dan pengakuan umum dalam lingkungan sosial .
- *Esteem needs*, (Kebutuhan penghargaan) Kebutuhan ini tidak hanya terfokus pada penghargaan diri tetapi juga menyoroti individu-individu memperoleh penghargaan, prestise dan perhatian dari orang lain berdasarkan prestasi perorangan.
- *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri) Kategori ini memasukan kebutuhan itu yang memungkinkan individu-individu untuk menjangkau pemenuhan potensi kebutuhannya.

Alderfer setuju dengan teori motivasi Maslow, bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Namun menurut Alderfer (Gibson, *et al.*, 2000) hirarki kebutuhan hanya terdiri dari tiga set kebutuhan yaitu:

- Eksistensi: Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh variabel-variabel seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan.
- Keterkaitan: Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dengan interpersonal yang berarti.
- Pertumbuhan: Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

Alderfer membagi tingkatan (hirarki) kebutuhan manusia menjadi tiga yang dikenal dengan teori ERG yaitu kebutuhan terhadap Eksistensi (E=Existence), Keterkaitan (R=Relatedness), dan Pertumbuhan (G=Growth). Teori motivasi dari Alderfer dan hirarki kebutuhan Maslow terdapat adanya kesamaan seperti: kebutuhan eksistensi sama dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan dari Maslow. Kebutuhan akan keterkaitan sama dengan kategori kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan cinta, dan kebutuhan akan pertumbuhan sama dengan kategori penghargaan dan realisasi diri dari Maslow.

Di samping ada kesamaan antara teori ERG dari Alderfer dan teori hirarki kebutuhan dari Maslow, terdapat juga perbedaan. Perbedaannya terletak pada

cara bagaimana orang melangkah melalui rangkaian kebutuhan. Maslow mengatakan bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya tidak akan tergerak jika kebutuhan utama belum terpenuhi secara wajar. Kebutuhan seseorang akan meningkat kepada hirarki kebutuhan yang lebih tinggi setelah terpenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Sebaliknya teori ERG dari Alderfer menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan Maslow, juga terjadi proses pengurangan kepuasan. Artinya jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan keterkaitan akan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama, yang menyebabkan individu mengarahkan kembali usahanya untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

Frederick Herzberg adalah ahli psikologi dan konsultan manajemen yang mengembangkan teori motivasi dua variabel kepuasan. Kedua variabel tersebut adalah bukan pemuas-pemuas atau motivator higienis, atau ekstrinsik-intrinsik, tergantung siapa yang mendiskusikan teori tersebut (Gibson, *et al.*, 2000). Studi awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan. *Pertama*, terdapat satu kelompok kondisi ekstrinsik, (konteks pekerjaan) yang meliputi: Upah, Kemauan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur perusahaan, Mutu penyediaan, Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Keberadaan kondisi ekstrinsik ini tidak selalu memotivasi karyawan, tetapi keberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan suatu tingkat tidak ada kepuasan, kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan atau variabel higienis. *Kedua*, terdapat satu kelompok kondisi intrinsik yang isi kerjanya meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Jika tidak ada kondisi intrinsik, bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kesimpulan kedua ini disebut pemuas atau motivator. Pada dasarnya model Herzberg memiliki asumsi, bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep dalam satu dimensi.

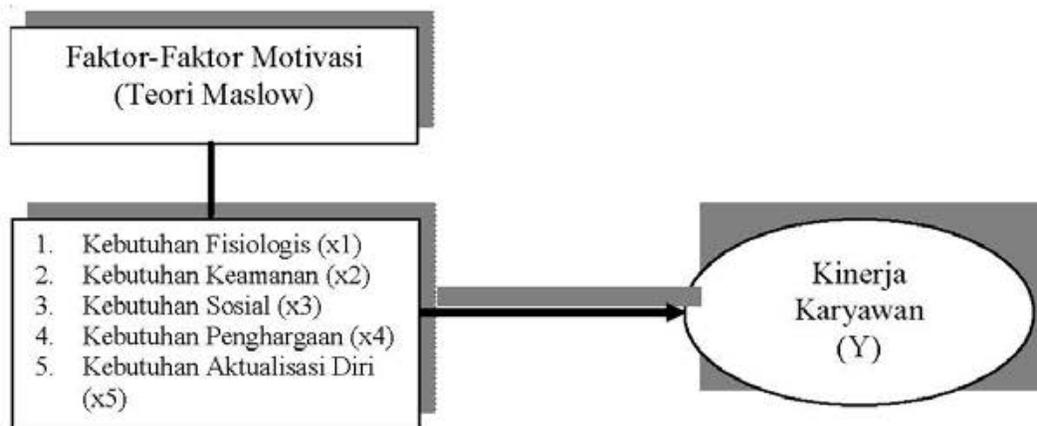
McClelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Melalui kehidupan dalam suatu budaya seseorang belajar tentang

kebutuhan. Sebagaimana yang dikutip Gibson, *et al.*, (2000), McClelland mengajukan tiga kebutuhan yaitu: kebutuhan berprestasi (n Ach), kebutuhan berafiliasi (n Aff), dan kebutuhan berkuasa (n Pow). Kebutuhan berprestasi, (n Ach) merupakan kebutuhan manusia untuk dapat berprestasi, kebutuhan ini mirip dengan kebutuhan aktualisasi diri dari Maslow. Kebutuhan berafiliasi (n Aff) merupakan kebutuhan manusia agar selalu dapat berhubungan dengan individu lain, kebutuhan berafiliasi ini mirip dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Kebutuhan berkuasa (n Pow) merupakan kebutuhan manusia untuk tumbuh dan berkembang, kebutuhan ini mirip dengan kebutuhan penghargaan dari teori hierarki kebutuhan Maslow.

PT Hadji Kalla Makassar sebagai salah satu perusahaan dealer mobil di Kota Makassar mempunyai komitmen yang cukup tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan yang telah dilakukan perusahaan misalnya pemberian beasiswa pendidikan, pelatihan (*training*), kebijakan kompensasi dan penggajian, serta jaminan sosial bagi karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah : (1) menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar; dan (2) menganalisis faktor motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar. Selanjutnya secara skematis model kerangka pikir penelitian ini disajikan pada Gambar 1.

Berdasarkan telaah teoritis dan model kerangka pikir penelitian yang disajikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Faktor-faktor motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar.
- Faktor kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar.



Gambar 1. Model Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri atas: (1) variabel tidak bebas (Y) adalah kinerja karyawan, yaitu rata-rata hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap masing-masing karyawan. (2) variabel bebas (X) adalah factor-faktor motivasi menurut Teori Maslow yang terdiri atas 5 (lima) variabel yakni 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). Data variabel dan indikatornya dalam penelitian ini berupa data ordinal yang diintervalkan, dimana pengukurannya menggunakan skala Likert 5 point. Nilai 5 untuk pernyataan sangat setuju, nilai 4 setuju, nilai 3 netral, nilai 2 kurang setuju, dan nilai 1 adalah sangat tidak setuju (Cooper and Emory, 1999; Sugiyono, 2008).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 360 orang yang aktif bekerja pada PT Hadji Kalla Makassar. Sampel diambil sebesar 25% dari 360 = 90 orang responden dengan mempergunakan teknik *Simple Random Sampling*. Arikunto (2006) dan Sugiyono (2008), mengemukakan bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subyek penelitian jumlahnya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10–15%, atau 20–25% atau lebih.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket/kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan pada tahap awal penelitian melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Kuesioner diberikan kepada responden dengan sistem tertutup. Wawancara dilakukan dengan pimpinan perusahaan atau dengan para manajer yang relevan. Dokumentasi dilakukan dengan memfotocopy sejumlah data sekunder yang telah didokumentasikan perusahaan seperti struktur organisasi dan *job description*.

Model dan Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskripsi memberikan gambaran tentang karakteristik responden dan variable. Kemudian analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas baik secara simultan maupun secara parsial. Adapun bentuk persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut: (Cohen and Cohen 1983; Santoso, 2004).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan
 α = konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = koefisien regresi

- x_1 = kebutuhan fisiologis
- x_2 = kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja
- x_3 = kebutuhan sosial
- x_4 = kebutuhan penghargaan
- x_5 = kebutuhan aktualisasi diri
- ϵ = error term

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan uji-F, yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujiannya dilakukan dengan cara melihat probabilitas nilai F_{hitung} . Jika probabilitasnya ($sig.$) $< 0,05$, maka hipotesis penelitiannya diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variasi model regresi dapat menerangkan sejauh mana pengaruh bersama-sama variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sebaliknya jika probabilitas nilai $F_{hitung} \geq 0,05$, maka hipotesis penelitian ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi tidak dapat menerangkan sejauh mana pengaruh bersama-sama variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya variabel faktor-faktor motivasi dalam menerangkan variabel

kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2).

Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua dilakukan dengan menguji pengaruh variabel factor-faktor motivasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan cara melihat probabilitas nilai t_{hitung} -nya. Jika probabilitasnya menunjukkan $< 0,05$, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan atau variabel motivasinya dapat menerangkan variabel kinerja karyawan secara individual. Nilai t_{hitung} yang lebih tinggi merupakan indikasi sebagai faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 90 orang responden karyawan yang dijadikan sampel, terdapat 12 orang (13,3%) yang berlatar belakang pendidikan

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Uraian	Tingkat Pendidikan				Total	
		SLTP	SMU	Diploma (D1,D2,D3)	PT (S1)	Orang	%
1.	Karyawan	12	23	35	20	90	100,00
	Jumlah (%)	13,3%	25,6%	38,9%	22,2%	100%	100%

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel/Faktor	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Constanta : 0,460	-	1.023	0.309
1. Kebutuhan Fisiologis (X_1)	0.414	3.883	0.000
2. Kebutuhan Keamanan (X_2)	0.168	2.179	0.043
3. Kebutuhan Sosial (X_3)	0.262	2.850	0.005
4. Kebutuhan Penghargaan (X_4)	0.299	3.683	0.000
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)	0.130	2.004	0.047
F_{hitung} = 12.500	Sig. = 0,000	n = 90	
F_{tabel} = 3,100	r = 0,900		
t_{tabel} = 1,980	R Square = 0,810		

(Sumber: Data Primer Diolah)

SLTP, 23 orang (25,6%) yang berlatar belakang pendidikan SMU, 35 orang (38,9%) yang berlatar belakang pendidikan diploma, dan 20 orang (22,2%) karyawan yang berlatar belakang pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah memiliki pendidikan yang memadai, yakni 61% adalah alumni perguruan tinggi. Namun demikian manajemen perusahaan hendaknya melakukan pengembangan karyawannya dengan cara memberikan beasiswa bagi karyawan yang ingin melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi yakni S1 (Sarjana), S2 (Magister), dan S3 (Doktor).

Kemudian hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS for Windows disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi seperti terlihat pada Tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,460 + 0,414 X_1 + 0,168 X_2 + 0,262 X_3 + 0,299 X_4 + 0,130 X_5$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi (b) mempunyai nilai positif untuk semua variabel dan signifikan pada $\alpha \leq 0,05$, yang berarti bahwa faktor-faktor motivasi dalam penelitian ini yang terdiri atas 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) berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,810 atau 81%. Hal ini berarti bahwa 81% variasi naik turunnya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri atas 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). Sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji-F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang disajikan pada tabel di atas, nampak bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($12,500 > 3,100$) dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} lebih kecil dari taraf kesalahan (α) yang ditetapkan yaitu $0,000 <$

$0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri atas 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 serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar. Oleh karena itu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian didukung oleh fakta empiris (Hipotesis I diterima).

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan yang paling dominan. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diketahui bahwa secara parsial, semua variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri atas 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) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

Selanjutnya variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat dominan adalah variabel yang memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar. Berdasarkan informasi dan data yang disajikan pada tabel di atas, nilai t_{hitung} yang paling besar berada pada variabel kebutuhan fisiologis (X_1), yaitu sebesar 3,883. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh fakta empiris (Hipotesis II diterima).

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama maupun secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar. Hasil penelitian ini mendukung Lincoln (1989) Armstrong (2001), Gibson, *et al.* (2000), dan

Robbins et.al (2007). Hasil penelitian ini juga relevan dengan *Goal Theory*, yang menyatakan bahwa prestasi seseorang tergantung kepada motivasi orang tersebut, dan tingkat motivasi karyawan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui, bahwa kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum kebutuhan fisiologis sudah cukup terpenuhi (65%). Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima oleh karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dilihat dari indikator pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagian besar responden menjawab setuju. Demikian juga untuk indikator kesesuaian pendapatan dengan beban pekerjaan, dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan

Variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini juga harus menjadi perhatian pihak manajemen perusahaan. Adanya fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan, jaminan hari tua, dan keyakinan terhadap perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidup karyawan direspon secara positif (45%). Namun demikian masih ada sebagian karyawan yang beranggapan bahwa program pensiun tidak mencukupi untuk menjamin kelangsungan hidup tetapi ada juga karyawan yang beranggapan bahwa program pensiun mencukupi untuk menjamin kelangsungan hidup sehingga indikator ini menjadi relatif, tergantung pada pandangan masing-masing karyawan.

Kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum karyawan mengakui bahwa telah terjalin hubungan yang akrab antara karyawan dengan atasan, demikian juga hubungan antar karyawan dalam perusahaan dan di luar perusahaan (55%).

Kebutuhan akan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pimpinan perusahaan selalu menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan serta hal ini mendorong para karyawan untuk berprestasi lebih tinggi. Beberapa indikator pada variabel ini seperti

pimpinan menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan, dan pihak manajemen perusahaan memberi peluang untuk meningkatkan posisi direspon secara positif (63%). Usaha untuk meningkatkan posisi dilakukan dengan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menaikkan pangkatnya sehingga hal ini akan mempertinggi kinerja karyawan. Demikian juga halnya dengan perusahaan memberikan insentif (bonus) atas prestasi yang dicapai. Pemberian bonus atau insentif dilakukan apabila karyawan memenuhi target yang dibebankan perusahaan atau bahkan melebihi target yang ditentukan sehingga hal ini akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk berlomba-lomba memenuhi target yang ditentukan.

Kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penyaluran kemampuan serta kesempatan yang diberikan perusahaan untuk peningkatan kemampuan mengembangkan diri terbuka bagi seluruh karyawan. Pihak manajemen perusahaan memiliki komitmen yang tinggi bagi pengembangan sumber daya manusia guna menghadapi persaingan yang semakin ketat. Secara umum responden setuju bahwa perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan diri (58%).

Variabel motivasi masih memiliki unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Vroom (As'ad, 2000) bahwa kinerja disebut *Performance*, yang merupakan fungsi dari motivasi dan kecakapan (*ability*). Kemudian Lawler dan Porter dalam Handoko (2003) menambahkan faktor lain, yaitu disamping *ability* juga *factor effort* dan *role perceptions*. Motivasi akan kebutuhan sosial, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan akan penghargaan tidak lagi menjadi tuntutan utama setelah kebutuhan fisiologis. Terlepas dari kesesuaian maupun penyimpangan konsep teoritisnya, kenyataan hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semua faktor-faktor motivasi seperti yang dikemukakan Maslow memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kebutuhan fisiologis pengaruhnya lebih dominan dibanding dengan variabel atau faktor-faktor motivasi lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Faktor-faktor motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar.

Faktor-faktor motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kebutuhan fisiologis, yang kemudian secara berurutan diikuti oleh kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan, maka dikemukakan beberapa saran atau rekomendasi dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Pihak manajemen perusahaan hendaknya tetap komitmen dan konsisten dalam memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan berbagai kebutuhan karyawan, khususnya kebutuhan motivasi dalam perspektif Teori Maslow, sehingga upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat lebih terarah, terukur dan tercapai sesuai dengan harapan.

Manajemen perusahaan hendaknya lebih memfokuskan perhatiannya pada pemenuhan kebutuhan fisiologis bagi karyawannya, yang selanjutnya hendaknya diikuti oleh pemenuhan kebutuhan motivasi lainnya seperti kebutuhan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini hendaknya dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Beberapa hal yang hendaknya dapat dilakukan juga antara lain adalah optimalisasi kebijakan penggajian dan kompensasi yang adil (*merit systems*), pemberian rasa aman, dan

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan karirnya secara luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Cohen, J., and Cohen, P. 1983. *Applied Multiple Regression and Correlation Analysis for The Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cooper, Donald, R., dan C. William Emory. 1999. *Business Research Methods*, Fifth Edition. Chicago: Richard D. Irwin Inc.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 dan 2. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.
- Gibson, James, L., John, M.I., dan James, H.D. 2000. *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Jilid 1 dan 2, Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Levy, P. E., and Williams, J.R. 2004. The Social Context of Performance Appraisal: A Review And Framework For The Future. *Journal of Management*, 30 (III) pp. 881–905.
- Lincoln, and James, R. 1989. *Employee Work Attitudes and Management Practice in the USA and Japan: Evidence from a Large Comparative Survey*, California Management Review, 32(1) pp. 225–235.
- Robbins, S., and Timothy, A.J. 2007. *Organizational Behaviour*, 12th Edition, Upper Saddle River. New Jersey: USA: Pearson Education Inc.
- Santosa, S. 2004. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S.P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singer, M.G. 1999. *Human Resource Management*. Boston, USA: PWS-KENT Publishing Company.
- Steers, Richard, M., and Lyman, W.P. 1985. *Motivation and Work Behavior*, Fifth Edition. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Sugiyono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.