



## **Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Matahari Pink Inspiration**

**Antonius Oktavino H**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial maupun simultan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian sejumlah 48 karyawan. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, sebaiknya perusahaan mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan, memberikan jaminan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan, mengakui kebutuhan sosial karyawan dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna dalam bekerja sama dengan orang lain, mendapatkan jenjang karir yang jelas dan penghargaan langsung dari atasan, pemberian kesempatan kepada karyawan berpotensi yang akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan karyawan yang berprestasi.

**Kata kunci:** kebutuhan fisik; kebutuhan rasa aman; kebutuhan social; kebutuhan penghargaan; kebutuhan aktualisasi diri; prestasi kerja.

### **PENDAHULUAN**

Salah satu usaha yang tepat dilakukan agar karyawan bekerja dengan giat adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban sebagai anggota organisasi (Siagian, 2004). Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Menurut Maslow dalam Barthos (1995) kebutuhan masing-masing individu tidak muncul secara bersama-sama pada saat yang sama. Kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka berhentilah daya motivasinya atau kebutuhan tersebut tidak dapat lagi memotivasi perilaku seorang karyawan.

Pelaksanaan motivasi kerja memfokuskan pada faktor manusia dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2001), prestasi kerja adalah salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan. Motivasi kerja mampu menunjukkan peningkatan kinerjanya yang dapat membantu karyawan tersebut berprestasi.

Penelitian ini mengambil responden pada CV Matahari Pink Inspiration adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *advertising* dan *event organiser*. CV Matahari Pink Inspiration bertumbuh menjadi salah satu perusahaan *advertising* yang terbesar dan termurah di Madiun dengan jaringan luas kepada konsumen, didukung dengan teknologi yang lengkap tepat guna, sumber daya manusia yang handal dan sumber daya yang berkesinambungan. Karyawan CV. Matahari Pink Inspiration menjadi aset utama dan mereka mempunyai karakter, status sosial, latarbelakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dan terbawa dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan. Dengan alasan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai proses manajemen sumber daya manusia berdasarkan dimensi motivasi kerja karyawan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

Apakah dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan?

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi

Menurut Robbins (2006), motivasi sebagai suatu bentuk kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Manullang (2002) mengatakan bahwa dengan adanya motivasi dapat dimaksudkan sebagai pemberian daya perangsang kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan segala daya dan upaya.

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut (Barthos, 1995):

- Kebutuhan Fisiologis, misalnya sandang, pangan, papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
- Kebutuhan Rasa Aman. Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- Kebutuhan Sosial. Misalnya kebutuhan untuk ikut serta dalam suatu hal, diterima ditempat kerja, dihormati, dan lain-lain.
- Kebutuhan Penghargaan. Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

### Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Pengembangan Hipotesis

#### *Pengaruh Kebutuhan Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Teori hirarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang paling mendasar pada manusia dimanifestasikan ke dalam tiga hal yaitu sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis. Kebutuhan fisik ini mampu mempengaruhi seorang karyawan dapat berprestasi apabila kebutuhan fisiknya terpenuhi (Barthos, 1995). Cahyono *et al* (2010) berpendapat kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan untuk tetap bisa hidup atau kebutuhan fisik. Kebutuhan ini merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow, yaitu sama seperti kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Hasil penelitian Umi (2008)

menunjukkan bahwa kebutuhan fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan positif antara kebutuhan fisik terhadap variabel prestasi kerja.

#### *Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Barthos (1995) menjelaskan bahwa setelah kebutuhan primer terpenuhi, manusia akan mencari kebutuhan yang lain yaitu kebutuhan rasa aman yang meliputi perlindungan (kemiskinan, sakit, dll) serta kebutuhan akan perlakuan yang adil dan jaminan hari tua. Hasil penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan positif antara kebutuhan rasa aman terhadap variabel prestasi kerja.

#### *Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Menurut Heidrachman dan Husnan (2002), para manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Cahyono *et al* (2010) berpendapat kebutuhan berhubungan (sosial) adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Hasil penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan positif antara kebutuhan sosial terhadap variabel prestasi kerja.

#### *Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Kebutuhan penghargaan merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, bisa berupa piagam penghargaan, pekerjaan yang terjamin, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya (Barthos, 1995). Kebutuhan berkembang adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik akan penghargaan dan mengembangkan diri. Kebutuhan ini sangat penting bagi individu karyawan, misalnya adalah penghargaan akan prestasi kerja dan jenjang karir di dalam perusahaan. Dengan jenjang karir yang jelas dan penghargaan dari pimpinan akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja. Hasil penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan positif antara kebutuhan penghargaan terhadap variabel prestasi kerja.

#### *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Barthos (1995) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari kepuasan diri yang merupakan realisasi secara menyeluruh dari potensi seseorang. Pemberian kesempatan kepada karyawan berpotensi untuk berprestasi inilah yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>5</sub> : Ada pengaruh signifikan positif antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel prestasi kerja.

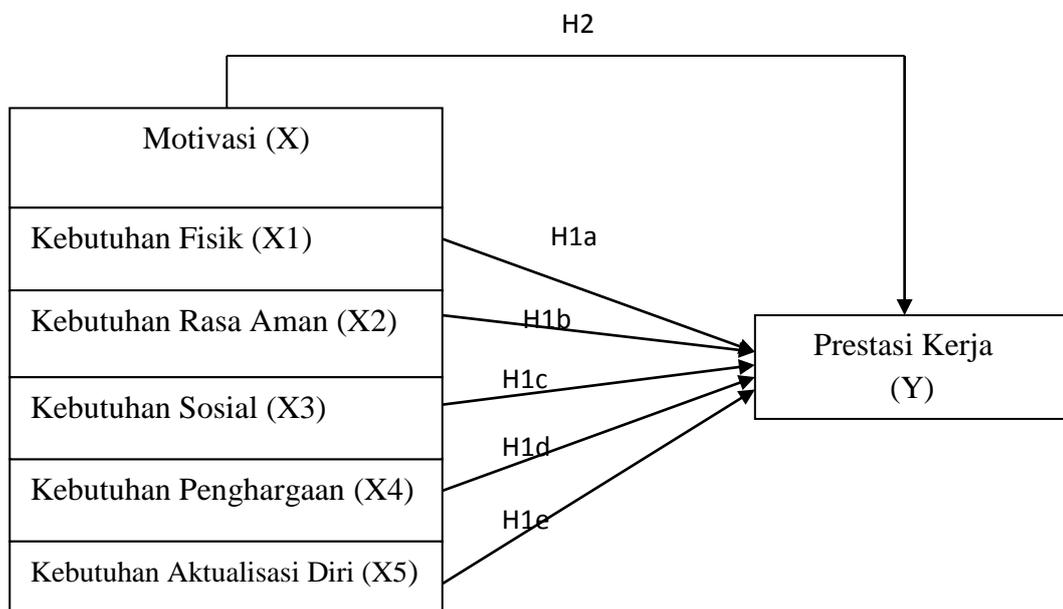
#### *Pengaruh dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Karyawan.*

Hasil penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Cahyono *et al* (2010) menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan berkembang berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>6</sub> : Ada pengaruh signifikan positif antara motivasi yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan pengembangan hipotesis, maka dapat disusun kerangka pemikiran, seperti tersaji dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Matahari Pink Inspiration tahun 2015 sebanyak 48 karyawan dan sekaligus sebagai sampel. Dalam menentukan sampel digunakan metode pengambilan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2003).

### Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

Definisi operasional variabel-variabel penelitian, definisi operasional, indikator, dan item pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1.

Dimensi Variabel/Indikator dan Item pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian		
Variabel	Dimensi Variabel/ Indikator	Item pengukuran variable
Motivasi (X)	• Kebutuhan Fisik (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarga</li> <li>2. Gaji yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan</li> <li>3. Kondisi tempat kerja yang bersih dan lingkungan kerja yang nyaman</li> <li>4. Fasilitas yang diberikan memadai dengan kebutuhan kerja karyawan</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Aman (X2)</li> </ul>	Rasa	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Perusahaan memberikan jaminan sosial berupa jaminan kesehatan karyawan</li> <li>6. Perusahaan memberikan jaminan hari tua berupa uang pensiun karyawan</li> </ol>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan (X3)</li> </ul>	Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Hubungan harmonis antara bawahan dengan atasan</li> <li>8. Hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan</li> <li>9. Hubungan harmonis antar rekan kerja</li> </ol>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Penghargaan (X4)</li> </ul>		<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target</li> <li>11. Perusahaan memberikan penghargaan berupa uang, sertifikat atau piagam bagi karyawan berprestasi</li> <li>12. Penempatan jabatan sesuai dengan prestasi kerja</li> <li>13. Pemberian tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan</li> </ol>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)</li> </ul>		<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Peningkatan prestasi kerja berupa kesempatan berkompetisi dengan rekan kerja</li> <li>15. Kesempatan berinovasi dalam pengembangan produk dan program perusahaan</li> <li>16. Kesempatan mengembangkan diri berupa pelatihan dan pendidikan karyawan berprestasi</li> </ol>
Prestasi kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecakapan Kerja</li> <li>• Pengalaman Kerja</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kreatif</li> </ul>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecakapan, ketelitian, kerapian dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>2. Pengalaman kerja mampu membantu mengoptimalkan pekerjaan</li> <li>3. Memberikan ide atau gagasan untuk perbaikan sistem kerja agar lebih efektif dan efisien</li> <li>4. Kemampuan menciptakan cara untuk meningkatkan mutu produk</li> </ol>

Sumber : Maslow dan Rao (penelitian Umi, 2008).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap semua item pernyataan variabel independen maupun variabel dependen menunjukkan valid. Hal ini dibuktikan dari nilai  $r$  tabel < dari nilai  $r$  hitung. Hasil nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan > 0,60 sehingga instrumen atau indikator dari variabel independen dan dependen dalam penelitian ini reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,940 yang artinya bahwa 94% perubahan prestasi kerja disebabkan oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sisanya 6% (100%-94%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,606 + 0,143x_1 + 0,462x_2 + 0,147x_3 + 0,114x_4 + 0,324x_5$$

Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel dan p value <  $\alpha$  (0,05) dari setiap variabel independen di dalam penelitian ini. Nilai t tabel diperoleh dengan  $df = 48 - 5 = 43$ , didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,017. Berikut ringkasan hasil uji t

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 <sup>a</sup>	,946	,940	,16227

a. Predictors: (Constant), kebutuhanaktualisasidiriX5, kebutuhansosialX3, kebutuhanpenghargaanX4, kebutuhanfisikX1, kebutuhanrasaamanX2

b. Dependent Variable: prestasikerjaY

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,606	,254		-2,384	,022
kebutuhanfisikX1	,143	,066	,137	2,159	,037
kebutuhanrasaamanX2	,462	,091	,476	5,058	,000
kebutuhansosialX3	,147	,044	,124	3,311	,002
kebutuhanpenghargaanX4	,114	,046	,098	2,467	,018
kebutuhanaktualisasidiriX5	,324	,087	,350	3,720	,001

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,564	5	3,913	148,591	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,106	42	,026		
	Total	20,670	47			

a. Dependent Variable: prestasikerjaY

b. Predictors: (Constant), kebutuhanaktualisasidiriX5, kebutuhansosialX3, kebutuhanpenghargaanX4, kebutuhanfisikX1, kebutuhanrasaamanX2

Hasil dari uji F menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,57. Karena  $F_{hitung}$  (148,591) >  $F_{tabel}$  (2,57) dan p value  $0,000 < level\ of\ signifikan$  (0,00), maka dapat diartikan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## Pembahasan

### *Pengaruh Kebutuhan Fisik terhadap Prestasi Kerja*

Hasil uji regresi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,159 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 maka kebutuhan fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini bisa diartikan bahwa karyawan merasakan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga, kondisi tempat kerja yang bersih dan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja memadai dengan kebutuhan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisik karyawannya maka dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan yang berdampak pada produktifitas kerja, kepuasan kerja dan karyawan yang berprestasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,058 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 maka kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti karyawan merasa puas karena perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan berupa jaminan kesehatan (Jamsostek) atau yang lainnya, memberikan jaminan hari tua berupa uang pensiun karyawan/

uang pesangon. Penilaian responden untuk jaminan kesehatan tinggi dan untuk jaminan hari tua mendapat penilaian sedang. Hal ini mengindikasikan ketika perusahaan memberikan jaminan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan, akan membuat karyawan berprestasi. Hasil tersebut mendukung penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,311 > t_{tabel}$  sebesar  $2,017$ , maka kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kebutuhan sosial dalam penelitian ini diukur melalui indikator mempunyai hubungan yang harmonis dengan atasan dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan, dengan bawahan dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan, antar rekan kerja dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pimpinan mampu mengakui kebutuhan sosial karyawan dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna dalam bekerja sama dengan orang lain, maka dapat membuat karyawan berprestasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,467 > t_{tabel}$  sebesar  $2,017$  maka kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti dengan pemberian bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target, pemberian penghargaan berupa uang, sertifikat atau piagam bagi karyawan berprestasi, penempatan jabatan sesuai dengan prestasi kerja atau *skill* kerja yang dimiliki oleh karyawan, pemberian tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan *job desk* masing-masing dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi. Hal ini mengindikasikan dengan jenjang karir yang jelas dan penghargaan dari pimpinan akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja. Hasil tersebut mendukung penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,720 > t_{tabel}$  sebesar  $2,017$ , maka kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini, kebutuhan aktualisasi diri diukur melalui pemberian kesempatan berkompetisi dengan rekan kerja yang dapat meningkatkan skill dan ketrampilan karyawan, pemberian kesempatan berinovasi untuk karyawan dalam pengembangan produk dan program perusahaan, pemberian kesempatan dalam mengembangkan diri berupa pelatihan dan pendidikan karyawan berprestasi, dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kesempatan kepada karyawan berpotensi untuk berprestasi inilah yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Umi (2008) menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Simultan Dimensi Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan  $F_{hitung}$   $148,591 > F_{tabel}$   $2,57$  maka kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti karyawan CV. Matahari Pink Inspiration memiliki prestasi kerja yang baik, yang ditunjukkan dengan bekerja dengan kecakapan dalam melakukan pekerjaan, teliti dalam melakukan pekerjaan, rajin dalam melakukan pekerjaan, berusaha untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang saya miliki, memberikan ide atau gagasan untuk perbaikan sistem kerja agar lebih efektif dan efisien, menciptakan cara dalam meningkatkan kualitas produk. Hasil tersebut mendukung penelitian Umi (2008) yang menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Cahyono *et al* (2010) menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan berkembang berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 94,6% sementara sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar persamaan model pada penelitian ini.

### Saran

- Dalam penelitian ini variabel kebutuhan fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan fisik karyawan, karena ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisik karyawannya dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan yang berdampak pada produktifitas kerja, kepuasan kerja dan karyawan yang berprestasi. Penilaian responden utk variabel kebutuhan fisik rata-rata masih sedang.
- Dalam penelitian ini variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan tetap memperhatikan kebutuhan rasa aman karyawan, karena ketika perusahaan memberikan jaminan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan, dapat membuat karyawan berprestasi.
- Dalam penelitian ini variabel kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kebutuhan sosial karyawan, karena ketika pimpinan mampu mengakui kebutuhan sosial karyawan dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna dalam bekerja sama dengan orang lain, dapat membuat karyawan berprestasi.
- Dalam penelitian ini variabel kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan tetap mempertahankan akan kebutuhan penghargaan untuk karyawan, karena ketika karyawan mendapatkan jenjang karir yang jelas dan penghargaan dari pimpinan akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja.
- Dalam penelitian ini variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan dapat meningkatkan kepentingan kebutuhan aktualisasi diri karyawan, karena ketika pemberian kesempatan kepada karyawan berpotensi untuk berprestasi inilah yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya

## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara
- Cahyono, et. al. 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya* 2010.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidrachman, R dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFE.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Manullang, Mangaradja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia.

Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Umi, Kulsum. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang. Skripsi UIN Malang 2008.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.