

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PERUSAHAAN OTOMOTIF DI JAKARTA

Didin Hikmah Perkasa¹, Dinar Nur Affini²

¹Universitas Dian Nusantara

²Universitas Mercu Buana

didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine the effect of the dimensions of motivation on employee performance. The object of this research is the employees of the Marketing section of the Automotive Company in Jakarta. This research was conducted on 100 respondents using quantitative descriptive methods. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression test. This research is categorized as survey research, where the research instrument is a questionnaire and uses a Likert scale. In this study, the dimensions of motivation are represented by self-actualization, appreciation and social needs which are measured as variables. The results of this study indicate that partially and simultaneously the dimensions of motivation affect the performance of motorcycle company employees in Jakarta. This is evidenced by the results of the simultaneous F test (F test) and the partial test results (t test) which also show a significant value of the motivational dimension that supports the hypothesis.

Keywords: Employee Performance, Rewards, Self-Actualization, Social Needs.

Pendahuluan

Sangat penting perusahaan melakukan pengelolaan SDM yang baik dan terencana. Dikarenakan factor manusia merupakan salah satu faktor produksi dan merupakan factor penting dalam pengelolaan organisasi. Jika pengelolaan manusia kurang baik maka akan berakibat kinerja yang tidak baik.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Prabu dan Wijayanti (2016) Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik

Kurangnya faktor motivasi adalah akan menjadikan kinerja karyawan kurang baik sehingga pencapaian organisasi tidak akan maksimal. Kurniawan, Murdiati dan Subroto (2019) teori motivasi yang dikemukakan Abraham H. Maslow terdapat 5 (lima) kebutuhan manusia yang harus di susun dalam suatu bentuk hierarki yaitu *Physiological needs* (kebutuhan fisiologi), *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan akan rasa aman), *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan cinta), *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), *Self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri). Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi bekerja untuk terus berprestasi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow.

Dalam satu tahun terakhir diperoleh hasil penjualan mobil mengalami fluktuatif atau naik turun dan belum mencapai target. Berdasarkan observasi peneliti hal ini disebabkan beberapa hal

antara lain tuntutan target yang lebih besar dari periode sebelumnya, pimpinan kurang respon dalam membuka komunikasi kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat sehingga karyawan tidak mendapatkan kebebasan untuk berkarya dalam mencapai target penjualan yang dibebankan. Selain itu penghargaan yang diberikan perusahaan berupa kenaikan gaji, kenaikan insentif dan tunjangan sosial lainnya seperti kesehatan, tunjangan transport tidak sebanding dengan hasil yang dicapai oleh karyawan serta pengurangan insentif manakala tidak tercapai target.

Tabel 1
Data Rata-Rata Penjualan Mobil

Periode	targe t	Realisas i
Januari	35	30
Februari	35	31
Maret	35	29
April	35	31
Mei	35	33
Juni	35	36
Juli	35	34
Agustus	35	34
September	35	32
Oktober	35	30
November	35	29
Desember	35	22

Sumber: Bidang Marketing (2020)

Dari Table 1 diatas, selama kurun waktu tahun 2020 pencapaian target banyak yang tidak tercapai setiap bulannya, Beberapa penyebab tidak tercapainya kinerja disebabkan oleh factor motivasi antara lain aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan social.

Sebagai seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk berkembang tentunya berupaya sebisa mungkin untuk melakukan aktualisasi diri. Sutrisno (2009) Aktualisasi diri yang dilakukan karyawan biasanya setelah kebutuhan lainnya terpenuhi. Permasalahan lainnya terkait dengan penghargaan dimana dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan akan mampu memberikan motivasi sehingga kinerja karyawan akan tercapai. Edison et.al (2016) system penghargaan berbicara tentang alokasi "reward" biasanya dikaitkan dengan gaji dan promosi. Selanjutnya menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2013) bahwa kebutuhan sosial sering pula disebut dengan *needs* atau *affiation needs*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila dikucilkan dari pergaulan.

Beberapa penelitian terkait dengan motivasi oleh Kurniawan, Murdiati dan Subroto (2019), Wulansari (2017), Amalia dan Fakhri (2016), Kumentas (2013), Prabu dan Wijayanti (2016)

Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran Perusahaan Automotive di Jakarta?

2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan bagian Pemasaran Perusahaan Automotive di Jakarta?
3. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran Perusahaan Automotive di Jakarta?

Kajian Pustaka Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun di luar diri. Kemampuan seseorang membebaskan diri dari tekanan internal dan eksternal dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri tersebut secara penuh. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang saling tarik-menarik dan akan selalu pengaruh-mempengaruhi di dalam diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidup manusia. Kekuatan yang satu mengarah pada pertahanan diri, sehingga yang muncul adalah rasa takut salah atau tidak percaya diri, takut menghadapi resiko terhadap keputusan yang akan diambil, mengagungkan masa lalu dengan mengabaikan masa sekarang dan mendatang, ragu-ragu dalam mengambil keputusan/bertindak, dan sebagainya. Sementara kekuatan yang lainnya adalah kekuatan yang mengarah pada keutuhan diri dan terwujudnya seluruh potensi diri yang dimiliki, sehingga yang muncul adalah kepercayaan diri dan penerimaan diri secara penuh (Asmadi, 2008).

Penghargaan

Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Mathis dan Jackson (2006: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan. Sedangkan, Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2008), kebutuhan akan penghargaan muncul dari dalam diri serta faktor lingkungan. Idealnya, prestise muncul karena adanya prestasi. Tetapi, tidak selamanya demikian.

Kebutuhan Sosial

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain dalam hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki dan dipenuhi oleh manusia. Hal tersebut juga diungkapkan Maslow dalam Hasibuan (2008), salah satu tingkat hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial atau afiliasi adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Kinerja

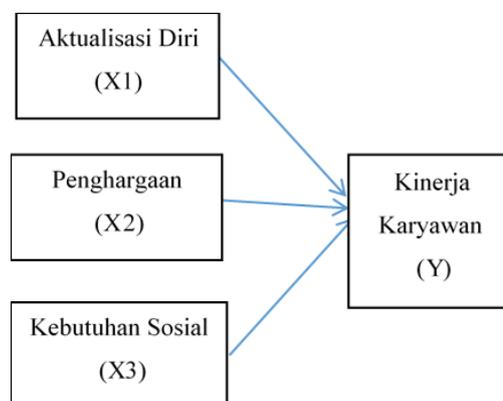
Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, kompetitif sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas sehingga berdaya guna.

Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa ahli antara lain, menurut Mangkunegara (2011) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Menurut Fahmi (2013), kinerja adalah hasil yang diperoleh organisasi baik yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Secara lebih tegas, Amstrong & Baron dalam Fahmi (2013) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya adalah kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial. Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan akan memacu karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Di samping itu, suasana kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa diterima, nyaman, dan mampu mengembangkan diri dengan baik.

H1: Aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pemasaran Automotive di Jakarta

H2: Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pemasaran Automotive di Jakarta

H3: Kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pemasaran Automotive di Jakarta

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis causal dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai aktualisasi diri, penghargaan dan keadaan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar karyawan mempunyai motivasi terhadap kinerja perusahaan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap di Perusahaan Automotive berjumlah 112 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah wakil populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi (Notoatmodjo, 2010). Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N= besar populasi

e= ketepatan yang diinginkan (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 100 orang.:

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert untuk masing-masing variabel. Instrumen yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan yang bersifat positif dan negatif yang berhubungan dengan variabel penelitian. Alasan digunakannya skala likert adalah lebih mudah membuatnya dan lebih baik dibandingkan dengan skala lain.

Metode Analisis

Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan jawaban responden dari masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut akan digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel.

Uji Kualitas Data

Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006) menyatakan "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini berguna agar dapat menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS (*Statistical Package For Service Solution*). Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model yang dihasilkan memiliki regresi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya x dan y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas, nilai berganda dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Aktualisasi Diri)

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Penghargaan)

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (Kebutuhan Sosial)

X_1 = Aktualisasi Diri

X_2 = Penghargaan

X3 = Kebutuhan Sosial
 e = Standar error

Uji Korelasi Determinasi (R²)

Sedangkan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut :

Keterangan :

$Kd = r^2 \times 100\%$

Kd : koefisien determinasi

r² : koefisien korelasi yang dikuadratkan

Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X₁, X₂ benar0benar berpengaruh terhadap variabel Y. pengujian hipotesis untuk korelasi secara manual digunakan uji T dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{rs \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

Dimana :

T = Nilai T_{hitung}

r = Koefisiensi korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Pengambilan keputusan menggunakan hipotesis :

H₁ = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

H₂ = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Sedangkan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika T_{hitung} > T_{table}, maka H₁ ditolak, H₂ diterima.
- 2) Jika T_{hitung} < T_{table}, maka H₁ diterima, H₂ ditolak.

Hasil dan Pembahasan

Data Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	66	66,0	66,0	66,0
	Wanita	34	34,0	34,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Dari Tabel 2 dapat diketahui 66 orang (66,0% responden) berjenis kelamin pria dan 34 orang (34,0% responden) berjenis kelamin wanita. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuesioner berjenis kelamin pria.

b. Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30 Tahun	49	49,0	49,0	49,0
	31-39 Tahun	39	39,0	39,0	88,0
	>40 Tahun	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa data usia responden yang mengisi kuisioner ini. Untuk usia 22-30 tahun sebanyak 49 responden. Untuk 31-39 tahun sebanyak 39 responden. Untuk lebih 40 tahun sebanyak 12 responden. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuesioner ini berusia 22-30 tahun.

c. Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa data masa kerja responden yang mengisi kuisioner ini. Untuk jangka waktu 1 tahun sebanyak 7 responden. Untuk jangka waktu 2 tahun sebanyak 22 responden. Untuk jangka waktu 3-5 tahun sebanyak 57 responden. Untuk jangka waktu lebih dari 5 tahun sebanyak 14 responden. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuesioner ini sudah bekerja selama 3-5 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	7	7,0	7,0	7,0
	2 Tahun	22	22,0	22,0	29,0
	3-5 Tahun	57	57,0	57,0	86,0
	>5 Tahun	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel aktualisasi diri terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,197 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel aktualisasi diri dikatakan valid.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel penghargaan terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,197 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel penghargaan dikatakan valid.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel kebutuhan sosial terlihat pada tabel 4.10 diatas sudah lebih besar dari 0,197 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kebutuhan sosial dikatakan valid.

Hasil perhitungan pertama yang telah dilakukan untuk indikator variabel kinerja, ada indikator yang tidak valid yaitu K7. Indikator yang tidak valid akan dibuang dan dilakukan penghitungan ulang. Hasil penghitungan ulang terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,197 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel penghargaan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Ket
Aktualisasi Diri	0,754	0,6	Reliable
Penghargaan	0,727	0,6	Reliable
Kebutuhan Sosial	0,862	0,6	Reliable
Kinerja	0,607	0,6	Reliable

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan program SPSS didapat bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel aktualisasi diri lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,754, variabel penghargaan lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,727, variabel kebutuhan sosial lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,862, dan variable kinerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,607. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut realiablel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Nomalitas

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS pada tabel 6 di bawah dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel X1 (aktualisasi diri), variabel X2 (penghargaan), variabel X3 (kebutuhan sosial) dan Y (kinerja) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,126 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,01151365
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,048
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Aktualisasi Diri	,559	1,788
	Penghargaan	,536	1,866
	Kebutuhan Sosial	,851	1,175

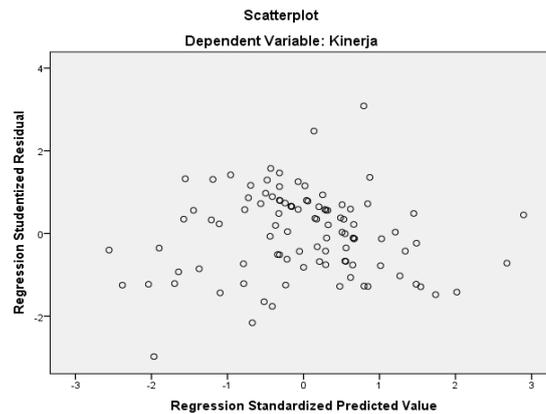
- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen, yaitu aktualisasi diri (X1) sebesar 0,559 penghargaan (X2) sebesar 0,536 dan kebutuhan sosial (X3) sebesar 0,851. Dari hasil output variance inflation factor (VIF) diketahui masing-masing variabel independen, yaitu aktualisasi diri (X1) sebesar 1,788, penghargaan (X2) sebesar 1,866 dan kebutuhan sosial (X3) sebesar 1,175. Dengan demikian, ketiga variable independen tersebut memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik scatterplot di bawah tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Scatterplot

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,793	4,747		5,854	,000
Aktualisasi Diri	-,665	,084	-,789	-7,957	,000
Penghargaan	,727	,131	,563	5,559	,000
Kebutuhan Sosial	,375	,054	,562	6,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS pada tabel diatas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial) terhadap variabel dependen (kinerja) sebagai berikut:

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

$$Y = 27,793 - 0,665X_1 + 0,727X_2 + 0,375X_3 + e$$

Dari persamaan matematis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 27,793 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja karyawan ketika variabel bebasnya, yaitu aktualisasi diri (X1), penghargaan (X2) dan kebutuhan sosial (X3) sama dengan nol (0).
- b. Variabel aktualisasi diri (X1) memiliki koefisien regresi negatif, artinya bahwa apabila variabel aktualisasi diri (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu -0,665 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- c. Variabel penghargaan (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel penghargaan (X2) menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,727 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

- d. Variabel kebutuhan sosial (X3) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel kebutuhan sosial (X3) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,375 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Hasil Uji Korelasi Determinasi (R²)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,472	,456	3,058

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial, Aktualisasi Diri, Penghargaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 9 diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,456 yang artinya 45,6% yang berarti kontribusi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial. Jadi selebihnya sebesar 54,4% (100%-45,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (T)

Uji T yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja). Dari tabel dibawah dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 10 Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,793	4,747		5,854	,000
	Aktualisasi Diri	-,665	,084	-,789	-7,957	,000
	Penghargaan	,727	,131	,563	5,559	,000
	Kebutuhan Sosial	,375	,054	,562	6,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 probabilitas sig aktualisasi diri sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial aktualisasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.20 probabilitas sig penghargaan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial penghargaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.20 probabilitas sig kebutuhan sosial sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar -7,957 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2009:126), menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru. Maslow (1970) dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi diri (*self actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Hal ini menunjukkan bila karyawan mampu untuk mengembangkan potensi dan kemampuan mereka untuk menunjang pekerjaan, maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan Steven Motors. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Murdiati dan Subroto (2019), Amalia dan Fakhri (2016), Ash-Shidiq (2013) Kebutuhan Aktualisasi Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 5,559 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan atau sering di sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik secara finansial maupun non finansial (Fahmi, 2015:64). Edison et al., (2016:239) menjelaskan bahwa, sistem penghargaan berbicara tentang alokasi "reward" (biasanya dikaitkan erat dengan kenaikan gaji dan promosi) yang di dasarkan pada kriteria hasil kerja organisasi. Menurut Wijayanti et al., (2016:108) memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Hal ini menunjukkan bila ada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja dan kemudian diberikan sebuah penghargaan dari perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Mudriati dan Subroto (2019), Wulansari (2017), Prabu dan Wijayanti (2017) bahwa Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 6,995 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014) Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, peranan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan sosial, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan. Dari sifat dasar manusia ini maka dalam bentuk kehidupan dimanapun juga manusia pasti memerlukan keberadaan dari orang lain, secara individu manusia memerlukan keluarga, tetangga, teman, sahabat. Sedang dalam kehidupan berorganisasi manusia memerlukan teman kerja yang baik, hubungan dengan tim kerjanya, hubungan dengan atasannya dimana ini bisa dikatakan sebagai kebutuhan akan pengakuan keberadaan dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.

Hal ini menunjukkan bila kebutuhan sosial karyawan telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabu dan Wiajayanti (2016), Sutedjo dan Mangkunegara (2013), Ash-Shidiq (2013) bahwa Kebutuhan Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui nilai probabilitas sig aktualisasi diri lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara parsial aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa harus ada perbaikan dan peningkatan aktualisasi diri karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui nilai probabilitas sig penghargaan lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara parsial penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa harus ada perbaikan dan peningkatan pemberian penghargaan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui nilai probabilitas sig kebutuhan sosial lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara parsial kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa harus ada perbaikan dan peningkatan pemenuhan kebutuhan sosial agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan Motors meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas yang maksimal.
2. Sebaiknya perusahaan selalu memberikan penghargaan yang sesuai bagi karyawan yang memiliki produktivitas yang baik, terutama karyawan yang bekerja diluar jam efektifnya.
3. Sebaiknya perusahaan harus mampu menyusun jadwal bekerja karyawan yang baik, agar produktivitas karyawan tetap terjaga.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja, disarankan agar menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ash-Shidiq. 2013. Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Kondang Motor Yamaha Surakarta
- Amalia S, Fakhri M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, Jurnal Computech dan Bisnis, Vol. 10 (2), Desember 2016.
- Asmadi. 2008. Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

- Baron, Angela., and Michael Armstrong. 2013. Human Capital Management: Konsep and Implementation. Jakarta: Penerbit PPM.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu, S. P . 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. , Bandung PT.Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mikander, Carolina. 2010:16 . The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Motonet- Espoo. Arcada : International Business Degree Thesis.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2010). Research Method For Business: A Skill Building Approach. Edisi 5. John Wiley&Sons, New York.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman ,Umar Ash-Shiddiq. Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta.
- Wahyuni dan Mulyono. 2006. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Departemen Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat.
- Prabu, A.S dan Wijayanti D.T. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya), Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2016, Vol. 5, No. 2, 104-117
- Kurniawan I.A, Murdiati S dan Subroto S. 2019. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan, Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi, Vol 11 (2), 2019.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo A.S dan Mangkunegara A.P. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5 (2), 2013.
- Wulansari P. 2017. Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah, KINDAL, Vol. 13 (3), Juli 2017.