

## **FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI KAMPUS AKADEMI PARIWISATA MAJAPAHIT SURABAYA**

**R. PAULUS WIDYALASMONO**  
**Dosen Akademi Pariwisata Majapahit**  
**Email: soetrisno123@gmail.com**

### **Abstrak**

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan adalah faktor yang sangat menentukan didalam menggerakkan aktivitas kerja perusahaan tersebut, karena karyawan merupakan alat utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perlu adanya suatu usaha untuk mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para karyawannya secara optimal, dalam arti kemampuan potensial dapat terserap sampai ke tingkat produktivitas kerja yang optimal, atau paling tidak mendekati produktivitas perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan secara lebih efektif dan terkendali. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor - faktor motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit. Berdasarkan hasil penelitian di dapat bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi dirisecarasiswa simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya.

***Kata kunci: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa keamanan, kebutuhan, sosial, kebutuhan akan penghargaan***

### **ABSTRACT**

In a company, the human resources in this case the employee is a crucial factor in moving the work activities of the company, because employees are the main tool for achieving the goals set by the company. For that there needs to be an effort to manage and utilize the potential of the employees in an optimal, in the sense of the potential capabilities can be absorbed up to the optimum level of productivity of work, or at least approach the productivity of the company to be able to support the activities of the company in a more effective and controlled. Employees who have high motivation usually have high performance as well. For that employee motivation needs to be raised so that employees can produce the best performance. The purpose of this study was to

identify factors - motivation factors that have an influence on the performance of employees at the Campus Akpar Majapahit.

Based on the research results can be found physiological needs, the need for a sense of security, social needs, the need for respect, and self-actualization needs simultaneously and partially significant effect on employee performance Akpar Majapahit Surabaya.

**Key word:** *Physiological Needs, needs a sense of security, social needs, the need for recognition,*

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG MASALAH**

Pembangunan di Indonesia pada saat ini telah mengisyaratkan peningkatan penguasaan suatu ilmu pengetahuan dan teknologi oleh setiap pelaku pembangunan. Para pelaku - pelaku dalam pembangunan tersebut merupakan suatu kelompok kerja yang terdiri dari manusia - manusia Indonesia itu sendiri. Di dalam era perekonomian dunia yang sekarang semakin berkembang menyebabkan semakin banyaknya perusahaan - perusahaan baru yang muncul baik perusahaan kecil, sedang maupun besar. Karena hal ini dapat menimbulkan suatu persaingan antar perusahaan tersebut, maka untuk menghadapi hal tersebut diperlukan adanya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, baik dari sudut pendidikan, etos kerja, budaya dan agama, agar dapat menghadapi persaingan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah tergantung pada siapa mereka bekerja mengelola perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka motivasi di tempat kerja dianggap akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berjudul "Faktor - Faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja karyawan di Kampus Akademi Pariwisata Majapahit".

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor - faktor motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama - sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit?
2. Diantara faktor - faktor motivasi, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh faktor - faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.
2. Untuk mengetahui faktor - faktor motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.

## MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi perusahaan adalah sebagai suatu bahan masukan untuk menentukan dan memperbaiki kebijakan menyangkut motivasi yang akan diterapkan guna mempertahankan kinerja.
2. Memberikan wawasan kepada para pembaca untuk menambah ilmu pengetahuannya terutama mengenai faktor - faktor motivasi berdasarkan teori Abraham Maslow yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dapat digunakan sebagai acuan evaluasi untuk merencanakan beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang sedang dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang.

## KAJIAN PUSTAKA

### LANDASAN TEORI

#### Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2003 : 141), "Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan". Jadi motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mau bekerja secara giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu baik dari diri sendiri ataupun dari dalam dan luar perusahaan agar individu atau seorang karyawan bekerja demi pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Siklus motivasi yang menjadi acuan dalam pencapaian suatu tujuan, terdiri dari tiga elemen penting yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drive*) dan tujuan (*goals*) yang dapat dilihat pada Gambar 2.1. dibawah ini :

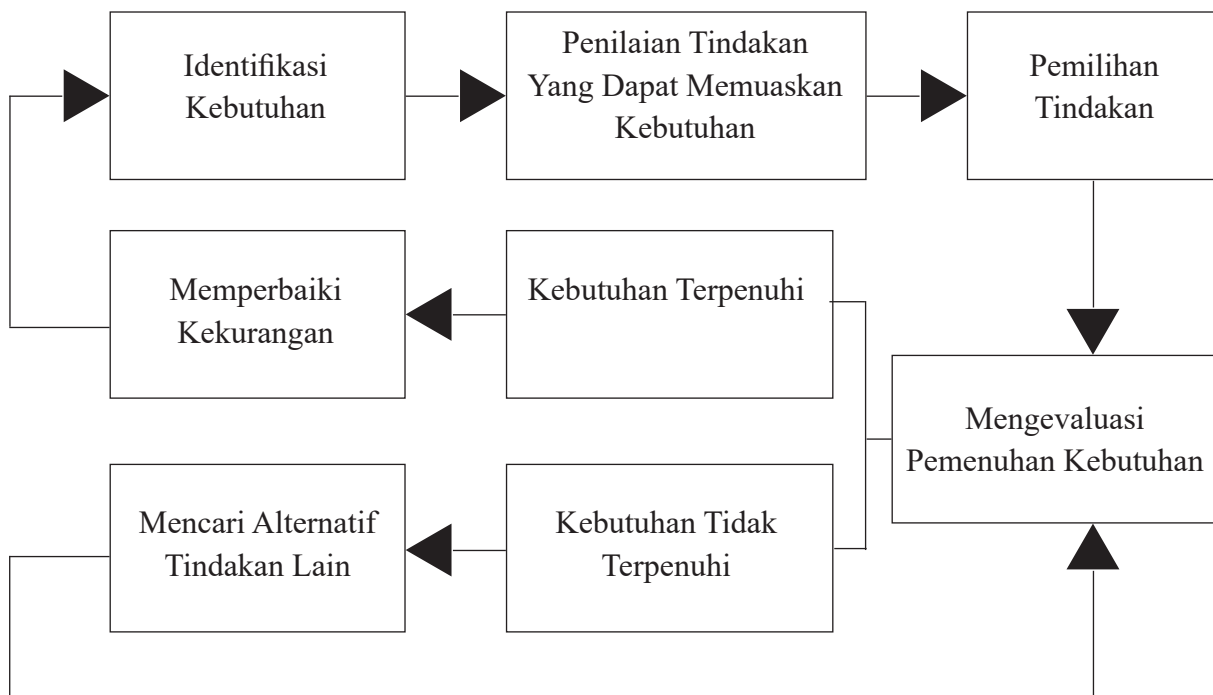


Gambar 2.1. Proses Dasar Motivasi

Sumber : Luthans. *Organizational Behavior*. (1993 : 148)

- Berdasarkan gambar tersebut dijelaskan sebagai berikut:
- Kebutuhan (needs) adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis atau sosial.
  - Dorongan (drive) adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.
  - Tujuan (goals) adalah apa yang dicoba seseorang untuk mencapainya. Tujuan adalah segala sesuatu yang akan mengurangi kebutuhan dan mengurangi dorongan, misalnya : makanan dan air.

Gambar 2.2.  
Kerangka Proses Motivasi

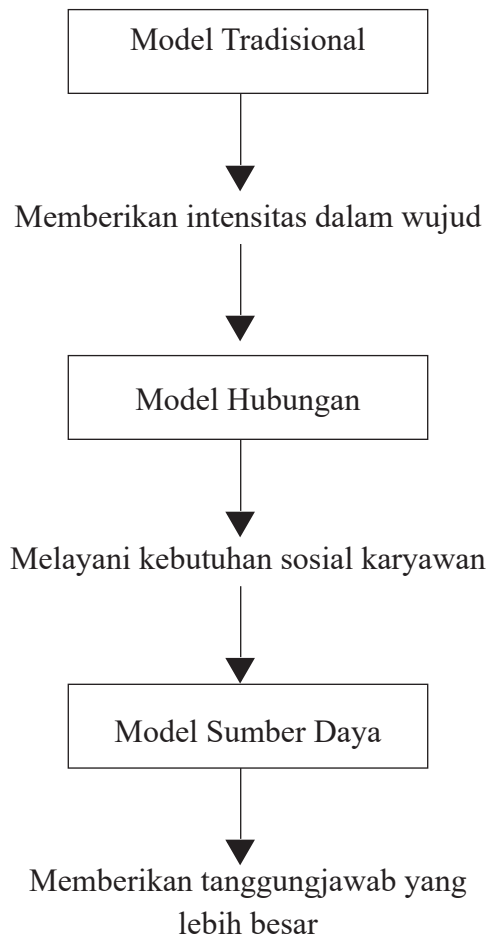


Sumber : Jay B Barney and Ricky W Griffin, Management of Organisation, Strategy, Structure, and Behaviour, Houghton Mifflin Co, Boston, 1992, hal 552.

### Model Motivasi

- Model tradisional
- Model hubungan manusiawi
- Model sumberdaya manusia

Gambar 2.3.  
Motivasi yang Diberikan Oleh Masing-Masing Model



Sumber: Handoko, Manajemen. Yogyakarta: BPFE. 1997, 252

### Jenis Motivasi

Ada tiga jenis atau tingkatan dalam motivasi seseorang (Kenneth Blanchard dan Spencer Johnson, 1993 : 54) yaitu :

1. Motivasi yang didasarkan atas ketakutan (fear motivation)
2. Motivasi karena ingin mencapai sesuatu (achievement motivation)
3. Motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam atau didasarkan oleh misi atau tujuan hidupnya (inner motivation)

Sedangkan menurut Hasibuan (2001 : 150) bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif
2. Motivasi Negatif

### Unsur-unsur Motivasi

George dan Jones (2005 : 175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi adalah sebagai berikut:

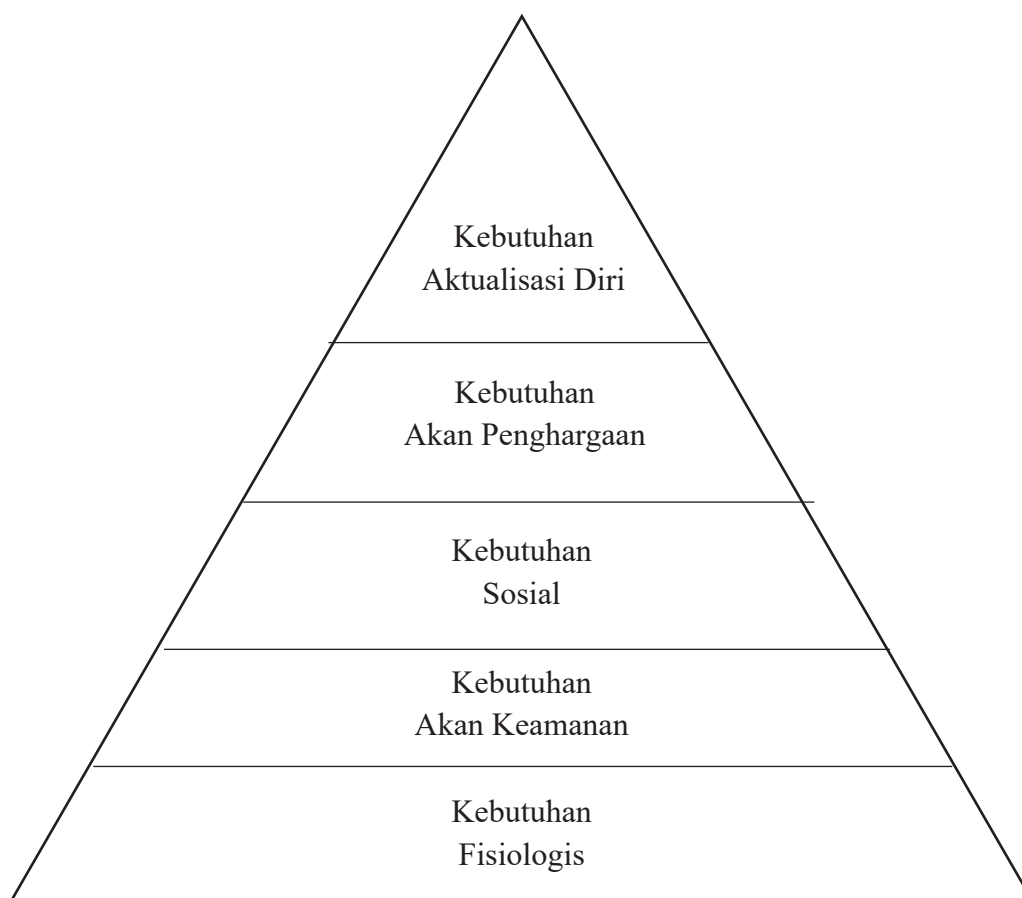
- a. Arah perilaku (direction of behavior)
- b. Tingkat usaha (level of effort)
- c. Tingkat kegigihan (level of persistence)

### Teori Motivasi

#### a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow (1994 : 30) mengemukakan bahwa ”manusia mempunyai berbagai kebutuhanyang dibedakan atas beberapa tingkatan (hierarki) yang dimulai secara berurutan dari atas ke bawah, dan apabila suatu kelompok kebutuhan ini terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi pendorong (motivator). Oleh karena itu, semua kebutuhan tidak dapat dipenuhi secara sekaligus, maka kebutuhan - kebutuhan tersebut cenderung mempunyai tingkatan prioritas dalam pemenuhannya”

Gambar 2.4.  
Hierarki Kebutuhan - Kebutuhan dari Maslow



Sumber : Winardi, (2004 : 13)

### **Usaha Memotivasi Karyawan**

- a. Komunikasi / interaksi
- b. Insentif
- c. Kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial

### **Pengertian Kinerja**

Sebuah perusahaan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan penggerakannya adalah kelompok orang yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan. Apabila perusahaan mempunyai karyawan yang baik sebagai sumber daya maka kinerja perusahaan akan baik pula.

### **Standar - standar Kinerja**

Menurut Hasibuan (1996 : 47), standar kinerja dianggap memuaskan apabila :

- a. Pernyataan menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan
- b. Membuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan
- c. Dan mengarahkan perhatiannya kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil hasil kinerja akan diukur.

### **Jenis - Jenis Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999 : 140) berpendapat bahwa "kinerja suatu organisasi khususnya organisasi perusahaan harus dinilai berdasarkan 3 kriteria yaitu kinerja administratif, kinerja operasional, dan kinerja strategik". Untuk masing - masing kriteria kinerja tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kinerja administratif
- b. Kinerja operasional
- c. Kinerja strategik

### **Faktor - faktor kinerja**

Menurut Mangkunegara(2005 : 215), menyatakan bahwa "faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal", faktor kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut masing - masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal (disposisional)
2. Faktor eksternal

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001 : 61), mengemukakan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan.
- b. Faktor motivasi

### **Pengukuran kinerja**

Sedangkan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan akan digunakan parameter-parameter seperti yang diungkapkan menurut Robbins (1996:650) adalah tiga kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu:

- a. Hasil Tugas Individu.
- b. Perilaku kerja karyawan.
- c. Sifat atau Ciri-ciri.

Untuk memudahkan pengukuran kinerja, Mangkunegara (2001:45) membagi kinerja menjadi dua jenis yaitu :

- a. Kinerja Finansial, meliputi :
- b. Kinerja non Finansial, meliputi :

Selanjutnya menurut Prawirosentono (1999 ; 51), ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Productivitas
- b. Wasta dan scrap
- c. Quality record
- d. Absenteism dan tardiness
- e. Report from conselor
- f. Grienvences
- g. Accident report
- h. Suggestion

### **Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2003 : 251), yaitu “Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia”. Motivasi merupakan subyek yang sangat penting, karena seorang manajer perlu memahami karyawan atau bawahannya yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut As’ad (2004 : 56).

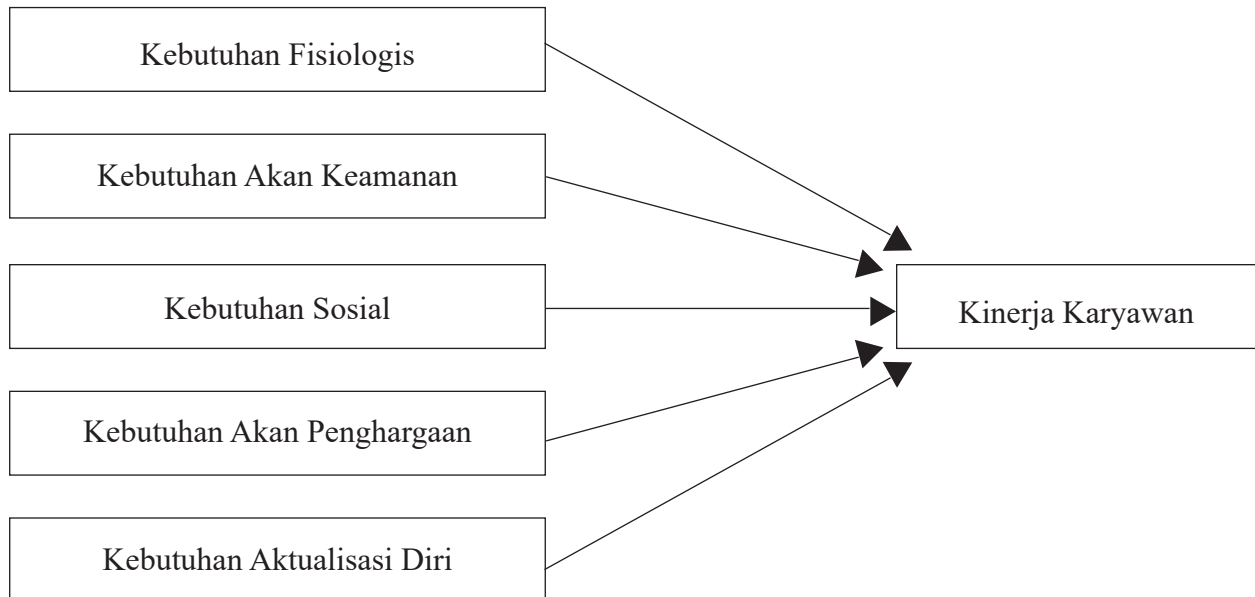
### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

#### **Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini variabel - variabel yang digunakan, antara lain terdiri atas : Kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan akan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Adapun kerangka konseptual yang digunakan seperti pada Gambar 2.5. sebagai berikut :



Gambar 2.5.  
Kerangka Konseptual



Sumber : Teori Maslow

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- H1 Kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.
- H2 Kebutuhan akan keamanan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.
- H3 Kebutuhan sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.
- H4 Kebutuhan akan penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.
- H5 Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Akpar Majapahit.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Rancangan/Metoda Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur

dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Pendekatan ini dimulai dengan pengujian hipotesis dan teori - teori, selanjutnya adalah membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi operasional, mengumpulkan data primer maupun sekunder berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

### **Identifikasi Variabel**

Menurut Widayat dan Amirullah (2002; 23) “variabel merupakan atribut, ciri, sifat, kemampuan, dan ukuran lainnya yang berbeda - beda (bervariasi) yang diterapkan oleh para peneliti untuk dikaji dan dipelajari”. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut dan hipotesis yang sudah diajukan, maka variabel - variabel yang dianalisis dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent variable) :
2. Variabel terikat (dependent variable) :

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang digunakan untuk masing - masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) : Motivasi Kerja
  - a. Kebutuhan Fisiologis (X1)
  - b. Kebutuhan akan Keamanan (X2)
  - c. Kebutuhan Sosial
  - d. Kebutuhan akan Penghargaan
  - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Prosedur Penarikan Sampel**

Menurut Sugiyono (2004:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AKPAR Majapahit.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Data yang diperoleh langsung dari kuesioner.
2. Wawancara
3. Penyebaran angket
4. Dokumentasi

### Teknik Analisis

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

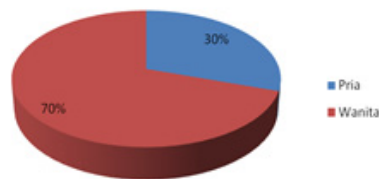
### Deskriptif Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Kuesioner penelitian disamping menanyakan pendapat responden mengenai motivasi dan kinerja juga diteliti mengenai karakteristik demografi responden yang menyangkut jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan bagian kerja. Karakteristik tersebut berfungsi sebagai data pendukung dalam mengungkap motivasi dan kinerja karyawan. Berikut adalah asil penelitian yang menyangkut karakteristik tersebut :

#### Distribusi jenis kelamin responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin responden karyawan Akpar Majapahit :

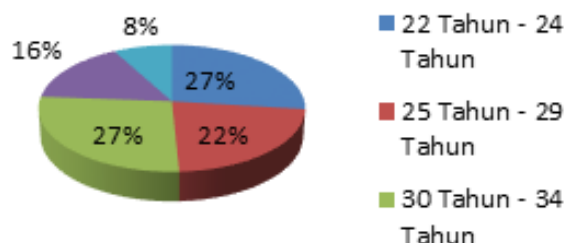


Gambar 4.1

Jenis kelamin responden Karyawan Akpar Majapahit

#### Distribusi Usia responden

Berikut adalah distribusi usia responden karyawan Akpar Majapahit :

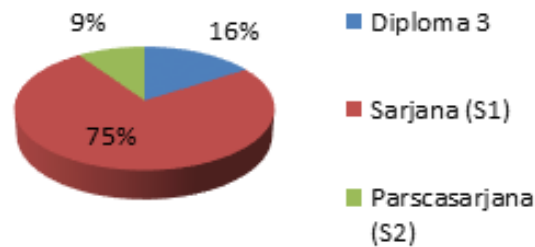


Gambar 4.2

Usia responden Karyawan Akpar Majapahit

### Distribusi Pendidikan responden

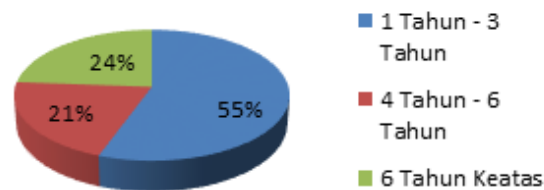
Berikut adalah distribusi pendidikan responden karyawan Akpar Majapahit:



Gambar 4.3  
Pendidikan responden Karyawan Akpar Majapahit,

### Distribusi lama bekerja responden

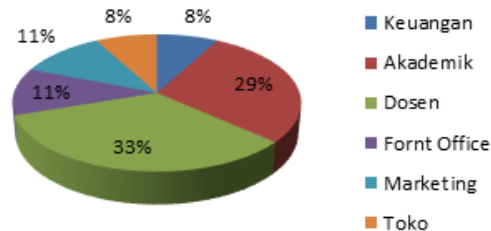
Berikut adalah distribusi lama bekerja responden karyawan Akpar Majapahit:



Gambar 4.4  
Lama bekerja responden Karyawan Akpar Majapahit,

### Distribusi bagian bekerja responden

Berikut adalah distribusi bagian bekerja responden karyawan Akpar Majapahit:



Gambar 4.5  
Bagian bekerja responden Karyawan Akpar Majapahit,

### Deskripsi Jawaban Responden

Interval Kelas (Durianto, 2001:45) =  $\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

1. Kebutuhan Fisiologis (X1)
  2. Kebutuhan akan Keamanan (X2)
  3. Kebutuhan Sosial (X3)
  4. Kebutuhan Penghargaan (X4)
  5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)
  6. Kinerja Karyawan (Y)
- 4.2. Analisis Hasil dan Pengujian Hipotesis
    - 4.2.1. Uji Validitas
    - 4.2.2. Uji Reliabilitas
    - 4.2.3. Analisis Model Regresi Linier Berganda
    - 4.2.4. Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda
    - 4.2.5. Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial
    - 4.2.6. Uji Hipotesis

### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Release 20.0 for windows diketahui hasil uji F sebagai berikut

Tabel 4.17.  
Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5321.639	5	1064.328	23.777	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2551.441	57	44.762		
	Total	7873.079	62			

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5), Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan akan Keamanan (X2), Kebutuhan akan Penghargaan (X4)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji t

Variabel	T <sub>Hitung</sub>	Signifikan	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	5.583	0.000	Berpengaruh
Kebutuhan akan Keamanan (X2)	4.502	0.000	Berpengaruh
Kebutuhan Sosial (X3)	2.832	0.006	Berpengaruh
Kebutuhan akan Penghargaan (X4)	3.051	0.003	Berpengaruh
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	2.335	0.023	Berpengaruh

## PEMBAHASAN

Analisis perhitungan regresi linier berganda terhadap variabel bebas (X) berupa kebutuhan para karyawan yang terdiri dari X1 (Kebutuhan Fisiologis), X2 (Kebutuhan Rasa keamanan), X3 (Kebutuhan Sosial), X4 (Kebutuhan akan Penghargaan), X5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sesuai dengan pernyataan Maslow yang mengatakan bahwa kurang adanya motivasi dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, dapat dihubungkan dengan kebutuhan para pegawai yang kurang tercukupi, apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka kebutuhan yang sudah dipuaskan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena semua kebutuhan tidak dapat dipenuhi secara sekaligus, maka kebutuhan-kebutuhan tersebut cenderung

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya teruji kebenarannya dengan nilai F hitung sebesar 23,777 dan nilai signifikan sebesar 0,0000 (lebih kecil dari 0,05).
2. Kebutuhan fisiologi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya teruji kebenarannya dengan nilai t hitung sebesar 5,583 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
3. Kebutuhan rasa keamanan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya teruji kebenarannya dengan nilai t hitung sebesar 4,502 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).

4. Kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya teruji kebenarannya dengan nilai t hitung sebesar 2,832 dan nilai signifikan sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05).
5. Kebutuhan akan penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya teruji kebenarannya dengan nilai t hitung sebesar 3,051 dan nilai signifikan sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05).
6. Kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya teruji kebenarannya dengan nilai t hitung sebesar 2,335 dan nilai signifikan sebesar 0,023 (lebih kecil dari 0,05).

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan faktor-faktor kebutuhan para karyawan dan kinerja karyawan Akpar Majapahit Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri merupakan variabel dengan pengaruh paling lemah terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel bebas lainnya, pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan seorang karyawan untuk menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai kinerja yang sangat memuaskan
2. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor kebutuhan penghargaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan karena pengaruhnya yang dominan untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengoperasionalkan tunjangan khusus yang diberikan karyawan apabila berprestasi, dan bentuk tunjangan ini tidak sama dengan bentuk tunjangan sosial yang telah ditetapkan.
3. Selain faktor kebutuhan rasa keamanam dan kebutuhan akan penghargaan, pihak manajemen perusahaan perlu juga memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor kebutuhan para pegawai yang lain seperti Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Aktualisasi Diri, karena apabila faktor-faktor kebutuhan para pegawai ini terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan serta menurunkan hal-hal buruk yang tidak diinginkan pada perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amirullah, SE, MM., 2002, Pengantar Manajemen Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- As'ad, Moh., 2004, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Barney, Jay B and Ricky W Griffin., 1992, The Management Of Organizations, Strategy, Structure, And Behavior, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Bernardin, H. John and J. Russel, 1993, Human Resources Management, An Experiential Approach, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Cascio, wayne F, 1992, Managing Human Resources, Productivity, Quality Work Of Life, Profits, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Forsyth, Patrick., 1998, Memotivasi Karyawan, Terjemahan, Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Gitosudarmo., 1997, Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Hakim., 2000, Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Yogyakarta, Ekonisia.
- Hanafi, Mamduh M., 1997, Manajemen, Cetakan Pertama, Yogyakarta : UPP AMPYKPN.
- Handoko, T. Hani., 2003. Manajemen, Edisi Kedua. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard., 1993, Manajemen Perilaku Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Koontz, Harold, Cyril, O'donnel, Heinz Wehrich., 1989, Manajemen, Jilid Satu, Edisi Pertama, Terjemahan, Jakarta : Penerbit, Erlangga.
- Luthans, Fred., 1993, Organizational Behavior, Seventh Edition, New Jersey : Englewood Cliff :Prentice Hall, Inc.



- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Matutina, Domi C., 1993, Manajemen Personalialia, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Moekijat., 1995, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Bandung : Penerbit CV.Mandar Maju.
- Nawawi H. Hadari., 1997. Ilmu Administrasi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rais, Soentojo., 1998, Masalah Sumber Manusia Dalam Pembangunan Nasional Dari Orde Baru Ke Masa Reformasi, Surabaya : Airlangga University Press.
- Robbins, Stephen P., 1996, Organizational Behavior, Edisi Ketujuh, PT. Prentice Hall International Edition.
- Siagian, S. P., 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry., 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, James., 1992, Manajemen, Edisi Ketiga, Terjemahan oleh Alfonso Sirait, Erlangga, Jakarta.
- Sudjana., 1996, Metoda Statistika, Edisi Keenam, Bandung : Penerbit Tarsito.
- Sugiyono., 2004, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan, Bandung : CV. Alfabeta.
- Triatmanto, Boge., 1986, Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Sektor Usaha Jasa Hotel Di Kabupaten Dan Kodya Malang, Jurnal Ekonomi, No. 6, Tahun 5 (Juni) : 1-11.
- Wesley, Kenneth N and Gary A. Yukl., 1998, Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalialia, Terjemahan, Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Winardi., 2004, Motivasi Dan Pemativasi Dalam Manajemen, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.