

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi

Nisa Lusiana

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya,

Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

nisalusiana17@gmail.com

Makmur

Fakultas Hukum, Universitas Teknologi Digital Bandung

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya,

Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

makmur@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Lusiani, N., & Makmur. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1844-1849. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2462>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel-variabel kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi karyawan bagian produksi di PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi, serta untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan. Motivasi dalam konteks ini didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk memotivasi seseorang, penting untuk memahami kebutuhan atau kekurangan yang dimilikinya. Penelitian ini merujuk pada teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori Rao. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode eksplanasi, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Populasi yang diteliti adalah karyawan bagian produksi. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner dengan skala Likert 1 hingga 5. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, uji determinasi, uji F, dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel motivasi secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi pada tingkat signifikansi 1%. Variabel kebutuhan rasa aman terbukti menjadi variabel yang paling dominan, dengan nilai beta terbesar, yaitu 0,431.

Keywords : Motivasi, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Kemajuan teknologi yang cepat sambil mempertahankan peran penting yang dimainkan orang dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan bisnis. Untuk bisnis atau organisasi, elemen manusia sangat penting untuk melaksanakan tanggung jawab operasional mereka. Semua bisnis dan organisasi yang beroperasi di sektor bisnis memiliki tiga tujuan utama: menghasilkan keuntungan, mempertahankan operasi, dan mengembangkan perusahaan mereka. Jika ada hambatan dalam organisasi atau mengambil bentuk masalah, pendekatan yang berbeda akan dicari.

Salah satu kebijakan penting yang harus diperhitungkan untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi adalah kebijakan personalia. Organisasi atau bisnis harus memberikan pemikiran yang cukup besar ini karena tidak hanya mempengaruhi karyawan sebagai manusia dengan martabat yang melekat tetapi juga kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup dan beroperasi secara keseluruhan. Setelah mempekerjakan, menyaring, melatih, dan menugaskan pekerja untuk peran yang ditunjuk, bisnis harus berkonsentrasi pada pembentukan lingkungan yang mendorong

karyawan untuk berkinerja baik di tempat kerja karena produktivitas tinggi akan selalu meningkat dan membutuhkan bantuan anggota staf yang termotivasi untuk menghasilkan hasil sebesar mungkin ketika pekerjaan mereka dilaksanakan.

Salah satu ukuran efektivitas operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Memberi mereka motivasi adalah salah satu hal yang benar untuk dilakukan agar mereka bekerja keras. Sejumlah variabel pendorong, baik internal maupun eksternal orang tersebut, dapat berdampak ketika pencapaian dimulai. Setiap karyawan memiliki faktor motivasi yang berbeda, merangsang kekuatan, dan keinginan yang membuat mereka ingin bekerja keras. Perbedaan ini dihasilkan dari berbagai persyaratan, aspirasi, dan kekuatan pendorong di belakang setiap pekerja. Akibatnya, sangat penting untuk memenuhi tuntutan material dan non-material karyawan dengan cara yang selaras dengan tingkat kinerja kerja mereka yang tinggi. Mengingat pentingnya dampak motivasi terhadap produktivitas pekerja, masuk akal bagi semua organisasi swasta dan publik untuk memberikan motivasi. Motivasi dengan demikian sangat penting untuk mendorong staf untuk mencapai keunggulan, yang pada akhirnya akan mempercepat proses bisnis. Berdasarkan perspektif tersebut yang menunjukkan hubungan antara kinerja kerja karyawan dan motivasi, peneliti tertarik untuk menyelidiki dampak motivasi pada kinerja kerja.

PT adalah item yang dipilih peneliti. Jaya 2 Sansan Saudaratex. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi adalah usaha yang bergerak di bidang pakaian. PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi juga berusaha untuk memberikan layanan sebesar mungkin kepada pelanggan, sehingga PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi sangat memperhatikan kaliber barang yang dibuat pekerjanya.

Temuan awal dari pengamatan yang dilakukan oleh para peneliti di PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi, sebuah perusahaan dengan sekitar 256 pekerja. Setiap hari dalam proses produksi, pengawasan dan evaluasi hasil kerja disediakan. Setiap karyawan harus melalui pemindai sidik jari segera setelah mereka tiba di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi mengharapkan para pekerjanya untuk tiba di tempat kerja secara disiplin. Pekerja yang datang terlambat untuk bekerja akan dihukum dengan Surat Peringatan 2, yang dimaksudkan untuk membuat mereka mempertimbangkan kembali keterlambatan mereka.

Cimahi memberikan perhatian yang baik pada bagian keamanan PT. Sansan Saudaratex Jaya 2. Dimana perusahaan ini mempunyai tenaga keamanan yang cukup untuk mengawasi keamanan seluruh organisasi. Personel keamanan, atau penjaga keamanan, ditempatkan di pintu masuk, dengan tanggung jawab memberikan pengawasan keamanan dan karyawan jika terjadi keadaan darurat. Selanjutnya pihak security akan menanyakan identitas orang tersebut dan menanyakan apa saja yang diperlukan jika melihat ada karyawan yang tidak memakai kartu identitas atau jika melihat orang lain memasuki area pabrik tanpa izin. Organisasi memberikan rasa aman dan kendali melalui pengawasan personel keamanannya. Karyawan dapat merasa aman dalam bekerja dengan jaminan keselamatan kerja ini, yang akan semakin menambah semangat mereka.

Bagian administrasi dan keuangan menempati tempat di lantai pertama pabrik dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa diganggu oleh pihak luar. Terdapat juga ruang pertemuan dan area resepsionis di bagian ini. Area produksi, QC, dan bagian finishing terletak di ruang atas; ruang sampel, pemotongan, dan pengepakan terletak di lantai pertama pada ruangan berikutnya. Tersedia lahan parkir yang cukup di depan untuk mobil-mobil pabrik yang akan mengangkut hasil produksi dan juga kendaraan karyawan. Departemen kendali mutu akan meninjau hasil produksi untuk memastikan bahwa barang-barang tersebut memenuhi standar yang disyaratkan. Produk yang memenuhi kriteria akan segera didistribusikan karena tentunya pelanggan akan mengembalikan produk yang tidak memenuhi standar atau cacat produksi. Penjualan akan meningkat dengan distribusi yang cepat dan akurat, dan penjualan yang kuat diperkirakan akan meningkatkan profitabilitas bisnis.

Selain proses produksi tersebut di atas, PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi memantau kinerja karyawan untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas produk yang dihasilkan oleh para pekerjanya. Hal ini antara lain dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pekerja dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Produktivitas karyawan akan meningkat apabila mereka mempunyai kualitas yang tinggi. Dengan memperkerjakan pekerja-pekerja jempolan, PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi berupaya mengurangi kesalahan produk dan mengefektifkan proses produksi. Dalam upaya untuk menanamkan kegembiraan dan inspirasi

pada stafnya, PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi menawarkan hadiah dan bonus kepada pekerja yang mencapai target outputnya. Selain itu, bisnis ini secara efektif mendekati motivasi di semua bidang, sehingga pekerja tidak terpaksa melakukan upaya lebih. Strategi ini mengambil bentuk desain pekerjaan baru, seperti kerja kelompok pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan, keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah, perencanaan, pengelolaan penyelesaian tugas-tugas pribadi, dan penetapan tujuan oleh anggota staf di setiap tingkatan. Ternyata strategi ini berhasil dengan baik dan meningkatkan kualitas karyawan. Upaya ini dilakukan untuk mendorong anggota staf agar berupaya lebih keras dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Peningkatan motivasi pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja melalui peraturan yang lebih baik, pelaksanaan program kesehatan, dan pengawasan pegawai yang lebih efisien. Meningkatkan motivasi dapat memotivasi anggota staf untuk berusaha lebih keras dan bekerja lebih baik. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi" mengingat latar belakang informasi tersebut di atas.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2003), motivasi adalah kesiapan untuk melakukan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, bergantung pada kapasitas upaya untuk memuaskan kebutuhan pribadi tertentu. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan atau dorongan psikologis yang datang dari dalam dan membimbing perilaku kerja, usaha, dan upaya seseorang dalam menaklukkan berbagai hambatan yang ditemui dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang pada intinya dicapai oleh seseorang karyawan dalam menggunakan jasa tertentu yang dipercayakan atau dijadwalkan olehnya (Mangkunegara, 2001). Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Ini termasuk kemampuan mereka, motivasi dukungan yang mereka dapatkan, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Prestasi kerja dalam organisasi besar sebagian besar bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja yang bersangkutan (Mathis dan Jackson, 2002; p. 246).

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan oleh (Peipei Li dan Guirong Pan,,2009) menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan di Institut Pertanian Qingdao mengungkapkan hubungan antara motivasi dan prestasi kerja, berperan pengaruh motivasi baik berprestasi tinggi dan berprestasi rendah; sementara berprestasi tinggi memiliki motivasi integrative lebih besar dari yang lebih rendah.

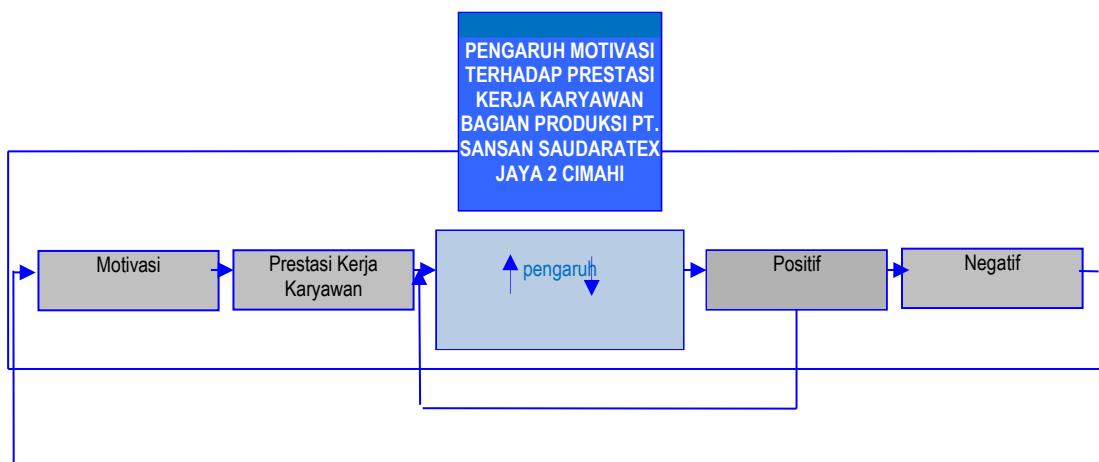
Penelitian Terdahulu

Hasil beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dita Aditya Rahmawati pada tahun 2014, telah membahas dampak motivasi terhadap kinerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sekitar 61,687% dari semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, sedangkan sisanya sebesar 38,313% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut. Sebagai contoh lain, pada tahun 2003, Muji Rahayu melakukan penelitian mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di PT. Payung Pusaka Jaya Kediri. Dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulan utama yang dapat diambil adalah bahwa motivasi memengaruhi kinerja. Namun, diperlukan keseimbangan dalam memberikan insentif baik positif maupun negatif untuk memastikan pengaruh motivasi yang optimal.

Metode Penelitian

Sesuai dengan judulnya, penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka merupakan metodologi yang digunakan (Sugiyono, 2001). dengan metode survei, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data sekaligus mengambil sampel dari masyarakat umum. Populasi secara keseluruhan merupakan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Pekerja di PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk memperoleh sampel yang representatif. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih untuk mencerminkan populasi tersebut (Arikunto 2002). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Untuk mencegah terjadinya disparitas penafsiran antara peneliti dan pembaca, maka perlu adanya gambaran mengenai variabel-variabel yang dimasukkan dalam model analisis, yaitu prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat dan motivasi (X) sebagai variabel bebas.

Hasil Dan Pembahasan



Menurut tesis Maslow, tiga kebutuhan paling mendasar seseorang adalah makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Memenuhi permintaan ini penting untuk memenuhi kebutuhan psikologis. Hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan jasmani mempunyai t hitung sebesar $5,333 > t$ tabel 1,300 mendukung hal tersebut. Jika kebutuhan fisik seorang karyawan terpuaskan, salah satu dampak yang dapat dicapai adalah variabel kebutuhan fisik. Tingkat reliabilitas pada sub variabel 1 dengan koefisien reliabel 5 item dan N pada kasus 51 dengan kasus valid 100% menunjukkan bahwa tingkat Cronbach's alpha variabel ini kurang lebih dengan dependabilitas 0,78, variabel ini dapat dianggap dapat diandalkan. untuk digunakan. sebagai alat penelitian karena Ha diperbolehkan dan Ho ditolak berdasarkan angka alpha $0.78 > 0.60$.

Berdasarkan hasil deskriptif subvariabel 1 dapat dianalisis. Mengenai kecukupan gaji (1,1), 31 responden (60,8%) menyatakan gajinya cukup atau lebih dari cukup, 11 responden (21,6%) dan 6 responden (11,7%) menyatakan gajinya tidak cukup, dan 3 responden terakhir (4 %) mengatakan gaji mereka tidak cukup. Oleh karena itu, lebih dari cukup, cukup, dan sedang dipilih oleh 94,1% dari 51 responden. Jika gaji yang mereka terima sepadan dengan pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, maka sebagian besar karyawan berpendapat bahwa gaji tersebut cukup untuk menghidupi mereka dan keluarga mereka.

Mengenai kesesuaian gaji (1,2), 5 responden memberikan tanggapan sangat sesuai (9,8%), 29 responden memberikan tanggapan agak dapat diterima (31,4%), dan 1 responden (1,9%) memberikan tanggapan kurang sesuai. Sebanyak 98,1% dari 51 responden menyatakan cukup sesuai, sesuai, atau sangat sesuai. Ketika gaji mereka sepadan dengan pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi, sebagian besar karyawan percaya bahwa hal tersebut adil. Terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja yang meyakini bahwa kompensasi yang mereka

terima pantas dan yang tidak. Dampak dari kesesuaian kompensasi ini terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan akan signifikan.

Mengenai kondisi pencahayaan (1,3) di tempat kerja, 4 responden menyatakan sangat nyaman (7,8%), 27 responden (52,9%) menyatakan sangat nyaman, 18 responden (35,3%) menyatakan cukup nyaman, dan sisanya 2 responden (4%) menyatakan merasa tidak nyaman. Dengan demikian, sebanyak 49 responden (96%) merasa sangat nyaman, nyaman, dan cukup nyaman, hal ini menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan di PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi bagus karena sinar matahari dan listrik.

Mengenai kondisi keberhasilan (1,4), dari 29 karyawan, 56,9% memberikan respon sangat bersih; 12 karyawan memberikan respon yang sangat bersih; dan 10 karyawan memberikan respon cukup bersih. Oleh karena itu, seluruh 51 responden (100%) memberikan jawaban yang sama: cukup bersih, bersih, dan sangat bersih. Tingkat kebersihan di tempat kerja berdampak langsung pada kenyamanan orang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Dampak kebutuhan pekerja akan rasa aman terhadap produktivitas mereka di tempat kerja. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, masyarakat akan mencari tuntutan tambahan, seperti jaminan hari tua dan perlakuan adil, serta perlindungan terhadap kemiskinan, penyakit, dan situasi lainnya. Dengan nilai t hitung sebesar $10,337 > t$ tabel 1,300 pada uji hipotesis maka variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap prestasi kerja; jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,431.

Dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS terlihat jelas bahwa subvariabel 2 mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan koefisien reliabel 3 item dan N kasus 51 orang dengan kasus valid 100%; Oleh karena itu, tingkat reliabilitas Cronbach's alpha adalah 0,96 yang menunjukkan bahwa variabel ini layak digunakan. sebagai alat penelitian H_a diterima dan H_0 ditolak apabila angka alpha lebih besar atau sama dengan 0,60.

Tabel deskriptif mengenai sub variabel 2 menunjukkan tingkat kenyamanan karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi membutuhkan. Anda dapat melihat jaminan sosial (2,1) untuk mempelajari persyaratan keamanan karyawan departemen produksi. Skor untuk subvariabel adalah 2,1. Berdasarkan tanggapan responden, benar-benar memperhatikan sebanyak 11 orang (21,6%), memberikan perhatian cukup sebanyak 5 orang (9,8%), dan memberikan perhatian sebanyak 12 orang (23,5%). Dengan demikian, sembilan puluh dua dari lima puluh satu responden menyatakan benar-benar, cukup, dan penuh perhatian. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan jaminan sosial karyawan dengan menawarkan asuransi kesehatan, atau telah memenuhi kewajiban tersebut bagi anggota staf.

Sebaliknya, 2 responden (3,9%) menyatakan keprihatinan besar terhadap jaminan hari tua (2,2), diikuti oleh 9 responden (17,6%) yang menyatakan keprihatinan terhadap jaminan hari tua, dan 21 responden (41,2%) yang menyatakan kekhawatiran terhadap jaminan hari tua. Sementara itu, sebanyak 19 responden (37,3%) menyatakan tidak memperhatikan. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, 62,7% dari 51 peserta menyatakan bahwa mereka memberikan perhatian yang sungguh-sungguh, cukup, dan penuh perhatian. Hal ini menunjukkan bahwa PT.Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi telah memberikan jaminan pensiun yang memadai bagi para pekerja produksi.

Dampak kebutuhan sosial terhadap kinerja pekerja manufaktur. Dengan menyadari kebutuhan sosial mereka dan memberi mereka rasa penting dan berguna, para manajer dapat menginspirasi staf mereka. H_0 ditolak dan H_a disetujui menunjukkan bahwa variabel persyaratan sosial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,223. Hal ini dikarenakan variabel kebutuhan sosial mempunyai t hitung sebesar $5,227 > t$ tabel 1,300.

Dengan demikian dapat diamati bahwa subvariabel 3 mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan koefisien reliabel sebanyak 4 item dan N kasus sebanyak 51 dengan kasus valid 100%. Selain itu, tingkat reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,83 yang berarti variabel ini dapat dikatakan reliabel karena angka alpha lebih besar dari $> 0,60$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Interaksi interpersonal yang dirasakan karyawan pada subvariabel 3.1: 27 responden (52,9%) menilai hubungannya sangat baik, 13 orang (25,5%) baik, dan 11 orang (21,6%) cukup baik. Oleh karena itu, seluruh responden yang berjumlah 51 orang memberikan jawaban sangat baik, baik, dan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat interaksi interpersonal yang sangat baik antara bawahan dan atasan di PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi. Pekerja di bagian produksi menyadari betapa dekatnya supervisor mereka dengan mereka.

Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan merupakan interaksi yang terjadi di antara keduanya di lingkungan kerja. Atasan berusaha memahami dan memenuhi kebutuhan sosial karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dari 51 responden yang diambil sebagai sampel di PT. Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi, 41,2% menyatakan hubungan interpersonal sangat baik, 33,3% menyatakan baik, dan 25,5% menyatakan cukup baik. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan pemenuhan kebutuhan sosial yang baik di tempat kerja tersebut. Hubungan interpersonal yang positif antara atasan dan bawahan berpotensi besar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Interaksi antar rekan kerja merupakan interaksi interpersonal antar pekerja industri. Pada subvariabel 3.3, tiga responden (5,9%), delapan belas responden (35,3%), dan tiga puluh responden (58,8%) memilih tanggapan cukup baik. Oleh karena itu, seluruh responden yang berjumlah 51 orang memberikan jawaban sangat baik, baik, dan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Hubungan karyawan Sansan Saudaratex Jaya 2 Cimahi dilaporkan sangat baik. Hubungan kerja yang positif menumbuhkan kerja tim positif yang menguntungkan bisnis.

Kesimpulan

Setelah memperhatikan pembahasan di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan fisik mempunyai nilai beta sebesar 0,222, variabel kebutuhan rasa aman mempunyai nilai beta sebesar 0,431, dan variabel kebutuhan sosial mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja, semuanya sebagian positif. Prestasi kerja secara parsial dipengaruhi secara positif oleh variabel kebutuhan harga diri (nilai beta: 0,365), variabel kebutuhan aktualisasi diri (nilai beta: 0,413), dan variabel kebutuhan kerja (nilai beta 0,223). Jika dibandingkan dengan faktor lainnya, variabel kebutuhan rasa aman mempunyai nilai beta terbesar dan paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,431 dan nilai t yang dihitung sebesar 10,337.

Referensi

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. EdisiRevisi, cetakan kedua belas, PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Heidjrahman dan Suad Husnah. 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. PT. Alfabeta.