

## **Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung**

**Sri Murtini, Agus Sutardjo, dan Bambang Purwanto**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Malahayati, Bandar Lampung

**Abstract.** Human resources is still very important and be the center of attention in an organization or company to survive in the era of globalization coupled with increasing competition levels. Productivity is closely linked to the progress and success of a company. The company will not be successful if not supported by the productivity of its employees. Employee productivity increases when employees are motivated to work. Motivation can be defined as an individual's personal circumstances that encourage the desire of individuals to perform certain activities in order to achieve a goal. In this research the Influence Factors of Motivation Of Employee Productivity At Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin were discussed. Data collection methods used in this research was by using questionnaires or questionnaire with a sample of all employees remains at Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin totaling 47 respondents comprising of the employees at the Medical Inpatient, Outpatient and Midwives whereas analytical models used was a multiple linear regression were processed using SPSS 16 software. The results of this study stated that motivational factors with R Square of 0.473 or 47.3% and the remaining 52.7% (100% -47.3%) affected by other factors. F test results stating that the motivating factors simultaneously influence the productivity of employees with  $F_{\text{observed}} (7.350) > F_{\text{table}} (2.44)$  and the probability value  $(0.000) < \alpha (0.05)$ . T test results states that physiological needs  $t_{\text{observed}} (2.667) > t_{\text{table}} (2.01410)$  and the probability of  $0.011 < \alpha (0.05)$  so that the partial effect on employee productivity.

**Keywords:** *Motivation Factors and Employee Productivity*

### **1. Latar Belakang**

Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia di dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka sangat diperlukan sumber daya yang berkualitas dan memiliki gairah kerja yang tinggi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan memiliki gairah kerja tinggi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan diberikannya motivasi terhadap karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triono (2006) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari faktor-faktor motivasi (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Radio Karya Pancaran Swara Media.

Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (RSPBA) yang beralamatkan di Jalan Pramuka No. 27 Kecamatan Kemiling, Bandar Lampung merupakan Rumah Sakit KSO antara PT Bintang Amin Husada dan PT Pertamina Bina Medika (PERTAMEDIKA) yang telah beroperasi sejak tanggal 6 Maret 2012, Rumah Sakit milik Universitas Malahayati Bandar Lampung yang akan dikembangkan menjadi rumah sakit pendidikan bertaraf internasional. Oleh karena itu, Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dituntut untuk berkembang dan meningkatkan kualitasnya, baik dari segi pelayanan maupun dari segi fasilitasnya.

Problem inti rumah sakit, yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk berkerjasama menuju pencapaian sasaran-sasaran rumah sakit. Jika seseorang itu termotivasi maka dia akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan tujuan rumah sakit dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Rumah sakit

harus terus membina motivasi karyawan melalui proses pemuasan kebutuhan. Kebijakan motivasi yang telah diberikan RSPBA Bandar Lampung sebagai berikut: Pemenuhan Kebutuhan Ekonomis Selain dalam bentuk gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, rumah sakit juga memberikan tunjangan hari raya. Fasilitas Kerja yang diberikan kepada karyawan guna memberikan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menciptakan hubungan kerjasama antara pimpinan dan dengan sesama karyawan yang diharapkan dapat tercapainya hubungan kerja yang baik dan bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun yang selanjutnya dapat tercipta kesadaran berkarya kearah peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi dalam suatu rumah sakit dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan rumah sakit, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Faktor-faktor motivasi berdasarkan konsep heirarki kebutuhan menurut A.H. Maslow yang mendorong untuk bekerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan keamanan yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan. Kebutuhan penghargaan adalah mencakup faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas yang berupa pelayanan kesehatan ini dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki karyawan, dalam hal bekerja pada bagian tertentu dan dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, karena seseorang dengan motivasi tinggi selalu memiliki keinginan untuk berusaha sebaik-baiknya dalam bekerja. Kebanyakan karyawan mengembangkan perilaku mereka dalam bekerja agar memiliki peluang untuk memperoleh insentif kerja yang lebih besar serta berpeluang untuk meraih promosi jabatan.

## 2. Kajian Pustaka

### Rumah Sakit

Menurut surat keputusan Menteri Kesehatan RI No.134/Menkes/SK/IV/78 berdasarkan kutipan oleh Kuswanto (2005) tentang susunan organisasi dan tata kerja rumah sakit umum: Rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan dan penyembuhan penderita serta pemulihan cacat badan dan jiwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mutiara S. Panggabean (2002:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2003:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan *implementasi* sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari bahasa latin '*Movere*' yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini memperlmasalahakan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sondang P. Siagian dalam Soleh Purnomo (2004:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai pedoman (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

### **Teori Motivasi**

Secara psikologis, aspek sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan oleh beberapa alasan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005:62), diantaranya adalah sebagai berikut: Karyawan harus di dorong untuk bekerjasama dalam organisasi, Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja, Motivasi karyawan merupakan aspek sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) menyimpulkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut : Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu, Kebutuhan penghargaan adalah mencakup faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian, Kebutuhan sosial adalah mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan, Kebutuhan keamanan yaitu antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

### **Produktivitas**

Menurut Malayu Hasibuan (2003:41) Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Sedangkan menurut James E. Rosznweigh (2004) Prouktivitas adalah Suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi pengeluaran (*output*), produktivitas itu dapat di hasilkan dari 3 sumber primer yaitu teknologi, keahlian manajerial dan usaha dari manusia itu sendiri.

Menurut Muchdaryah Sinungan (2005:117) mengatakan, Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Blecher (dalam Wibowo 2007:241) Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikualifikasikan dengan membagi pengeluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah: Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu

tim. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*). Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha. (James A.F Stoner, 2006).

### **Kaitannya Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja**

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas sangat penting peranannya dalam organisasi, karena jika tingkat produktivitasnya tinggi maka tujuan dalam organisasi tersebut akan tercapai. Ishak dan Hendri (2003:28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat serta para pegawai akan merasa senang karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Atmadja (2009) dengan hasil analisis data dan pengujian hipotesis variabel bebas (Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, dan kebutuhan fisiologis) menunjukkan 21,6% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel sosial dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, sedangkan sisanya 78,4% dijelaskan oleh faktor-faktor di luar kebutuhan sosial dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Ho<sub>1</sub> : Faktor-faktor motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.  
 Ha<sub>1</sub> : Faktor-faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.  
 Ho<sub>2</sub> : Faktor-faktor motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.  
 Ha<sub>2</sub> : Faktor-faktor motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

## **3. Metode Penelitian**

### **Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel bebas (variabel independen) dari faktor-faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), kebutuhan keamanan (X<sub>2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan penghargaan (X<sub>4</sub>) dan kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) dan satu variabel terikat (variabel dependen) yaitu produktivitas kerja karyawan (Y):

1. Kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, dan lain lain.
2. Kebutuhan keamanan (X<sub>2</sub>) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan penghargaan (X<sub>4</sub>) adalah akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

6. Produktivitas kerja (Y) adalah Suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi pengeluaran (*output*), produktivitas itu dapat di hasilkan dari 3 sumber primer yaitu teknologi, keahlian manajerial dan usaha dari manusia itu sendiri.

### **Metode Pemilihan Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto (2004:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian disebut populasi, penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dengan jumlah 125 orang dan yang menjadi sampel penulis yaitu sebagian karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung yang berjumlah 47 orang karyawan atau 38% dari jumlah karyawan yang terdiri dari karyawan pada bagian Tenaga Medis Rawat Inap, Rawat Jalan dan Bidan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan metode angket atau kuesioner dengan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup. Metode angket adalah teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang merupakan salah satu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut sehingga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Skala Pengukuran**

Menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Urutan skala penilaian dari setiap jawaban item-item variabel adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) : Skor 5, Setuju (S) : Skor 4, Netral (N) : Skor 3, Tidak Setuju (TS): Skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

### **Teknik Pengolahan Data**

Pada penelitian ini, untuk mengelolah data yang telah terkumpul Penulis mengelolah data tersebut secara komputerisasi yaitu menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0 (*Statistical Package for Social Sciences*).

### **Alat Analisis**

Analisis Kualitatif yang bersumber pada teori yang berhubungan dengan masalah yang ada pada penelitian ini berdasarkan konsep sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Dalam hal ini mengajukan 46 butir pertanyaan kepada responden yang berbentuk lembaran kuesioner dengan rincian, 9 butir pertanyaan untuk kebutuhan Aktualisasi diri, 7 butir pertanyaan untuk kebutuhan penghargaan, 7 butir pertanyaan untuk kebutuhan sosial, 8 butir pertanyaan untuk kebutuhan keamanan, 8 butir pertanyaan untuk kebutuhan fisiologis dan 7 butir pertanyaan untuk produktivitas kerja karyawan.

### **Uji Validitas Kuesioner**

Uji *validitas* kuesioner didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.

### **Uji Realibilitas Kuesioner**

Uji *realibilitas* (keandalan) merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat diandalkan atau suatu uji kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang tersusun dalam bentuk kuesioner.

### **Uji Asumsi Klasik**

Meliputi **uji normalitas data** yang dilakukan untuk melihat apakah data menyebar normal atau tidak dapat dilihat dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik yang menggunakan gambar kurva *P-Plot*. **Uji Multikolinearitas** dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. **Uji Heteroskedastisitas** dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi

ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan menggunakan metode *park gleysier*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas yang perhitungannya menggunakan bantuan *software SPSS 16. (Statistical Package for Social Sciences)*. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan: Y = Skor produktivitas kerja karyawan  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi berganda  
 X<sub>1</sub> = Skor untuk kebutuhan fisiologis  
 X<sub>2</sub> = Skor untuk kebutuhan keamanan  
 X<sub>3</sub> = Skor untuk kebutuhan sosial  
 X<sub>4</sub> = Skor untuk kebutuhan penghargaan  
 X<sub>5</sub> = Skor untuk kebutuhan aktualisasi diri  
 e = Error

### Uji F (Anova)

Analisis uji F atau uji Anova (*Analisis Of Variance*) adalah alat analisis yang tergolong alat analisis komperatif yang digunakan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama atau mengukur hubungan dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> atau dengan membandingkan nilai probabilitas (*Sig*) dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) yang perhitungannya juga menggunakan bantuan *software SPSS 16 (Statistical Package for Social Sciences)*.

### Uji T

Uji T adalah satu metode pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan dengan variabel terikat secara individual atau sendiri-sendiri. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis menggunakan bantuan *software SPSS 16*.

## 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

### Analisis Data

#### Uji Validitas Kuesioner

Adapun hasil pengujian validitas Semua variabel memiliki tingkat signifikan atau *Sig*. 2-tailed yaitu signifikan < nilai alpha (0,05).

#### Uji Reliabilitas Kuesioner

Adapun hasil pengujian *reliabilitas* yang dikelolah dengan menggunakan *software SPSS 16* nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 > 0,60 yang terdiri dari 46 pertanyaan yang dijawab oleh 47 responden ini berarti semua butir pertanyaan yang diajukan tersebut sudah *reliable* atau sudah baik karena angka 0,863 lebih besar dari 0,60 yang merupakan batas angka yang telah ditetapkan untuk menyatakan *reliable* atau tidaknya suatu data yang digunakan.

#### Uji Normalitas Data

Dari penelitian dapat diketahui bahwa data (titik) berada disekitar garis diagonal dan menyebar searah mengikuti sumbu diagonal dan ini artinya data tersebut menyebar secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Nilai VIF dan nilai toleransinya adalah sebagai berikut:

1. VIF untuk kebutuhan fisiologis sebesar 1,527 yang tidak lebih dari 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,655 yang tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Coefficient Correlations* tidak lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis terbebas dari *multikolinieritas*.
2. VIF untuk kebutuhan keamanan sebesar 2,394 yang tidak lebih dari 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,418 yang tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Coefficient Correlations* tidak lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan keamanan terbebas dari *multikolinieritas*.
3. VIF untuk kebutuhan sosial sebesar 1,642 yang tidak lebih dari 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,609 yang tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Coefficient Correlations* tidak lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial terbebas dari *multikolinieritas*.
4. VIF untuk kebutuhan penghargaan sebesar 2,645 yang tidak lebih dari 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,378 yang tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Coefficient Correlations* tidak lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan terbebas dari *multikolinieritas*.
5. VIF untuk kebutuhan aktualisasi diri sebesar 2,459 yang tidak lebih dari 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,407 yang tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Coefficient Correlations* tidak lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis terbebas dari *multikolinieritas*.

### Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji *heteroskedastisitas* diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig*) setiap variabel independenya lebih besar dari nilai *alpha* (0,05), kecuali pada kebutuhan fisiologis sebesar 0,011, sedangkan pada kebutuhan keamanan sebesar 0,391, kebutuhan sosial sebesar 0,675, kebutuhan penghargaan sebesar 0,656 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,050 ini artinya model regresi yang digunakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dari *output* pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 sebagai berikut bahwa nilai  $R = 0,688$  atau 68,8% yang menunjukkan bahwa variabel bebas (*Predictors*) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) yang artinya jika kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan penghargaan ditingkatkan maka hasil kinerja karyawan pun meningkat. Sedangkan nilai *R Square* menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan penghargaan mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,473 atau 47,3% dan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji F (Anova)

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,350 dan nilai probabilitas (*Sig*) 0,000 serta dari nilai *df* pada tabel di atas menunjukkan bahwa *df* untuk pembilang  $N1 = 5$  dan penyebut  $N2 = 41$  serta  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,44 (lihat tabel F) yang artinya  $F_{hitung} (7,350) > F_{tabel} (2,44)$  dan nilai probabilitas  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil uji F menyatakan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak yang berarti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Uji t

Uji t adalah satu metode pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan dengan variabel terikat secara individual atau sendiri-sendiri. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis menggunakan bantuan *software* SPSS 16. Dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  serta membandingkan nilai probabilitas (*Sig*) dengan nilai  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

dengan melihat nilai *coefficient* regresinya (B), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

$$Y = 6,109 + 0,357 X_1 + 0,131 X_2 + 0,065 X_3 - 0,121 X_4 + 0,232 X_5 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- X<sub>1</sub> = Kebutuhan Fisiologis
- X<sub>2</sub> = Kebutuhan Keamanan
- X<sub>3</sub> = Kebutuhan Sosial
- X<sub>4</sub> = Kebutuhan Penghargaan
- X<sub>5</sub> = Kebutuhan Aktualisasi Diri
- e = Standart Error

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa angka konstan sebesar 6,109 menyatakan bahwa jika kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri ditiadakan maka hasil produktivitas kerja karyawan akan mengalami perubahan sebanyak 6,109 pertahunnya. Koefisien regresi 0,357 (X<sub>1</sub>) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi kebutuhan fisiologis akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,357 atau 35,7% pertahunnya, koefisien regresi 0,131 (X<sub>2</sub>) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi kebutuhan keamanan akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,131 atau 13,1% pertahunnya, koefisien regresi 0,065 (X<sub>3</sub>) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi kebutuhan sosial akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,065 atau 6,5% pertahunnya, koefisien regresi -0,121 (X<sub>4</sub>) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi kebutuhan penghargaan akan menurunkan hasil kerja karyawan sebesar 0,121 atau 12,1% pertahunnya, dan koefisien regresi 0,232 (X<sub>5</sub>) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 kali frekuensi kebutuhan aktualisasi diri akan meningkatkan hasil kerja karyawan sebesar 0,232 atau 23,2% pertahunnya.

#### **Kebutuhan Fisiologis**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kebutuhan fisiologis adalah 2,667 dan nilai probabilitas (*Sig*) pada variabel kebutuhan fisiologis adalah 0,011 maka  $t_{hitung} X_1 (2,667) > t_{tabel} (2,01410)$  dan probabilitas (*Sig*) <  $\alpha (0,05)$ . Dimana  $t_{tabel} = 2,01410$  tersebut diperoleh dari tabel-t dengan  $t (df = n-2; Pr = 0,05) = t (df = 47-2; 0,05) = (45 ; 0,05)$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil Uji t untuk variabel kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>) menyatakan Ha<sub>1</sub> diterima dan Ho<sub>1</sub> ditolak, yang berarti kebutuhan fisiologis secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Kebutuhan Keamanan**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kebutuhan keamanan adalah 0,868 dan nilai probabilitas (*Sig*) pada variabel kebutuhan keamanan adalah 0,391 maka  $t_{hitung} X_2 (0,868) < t_{tabel} (2,01410)$  dan probabilitas (*Sig*) >  $\alpha (0,05)$ . Dimana  $t_{tabel} = 2,01410$  tersebut diperoleh dari tabel-t dengan  $t (df = n-2; Pr = 0,05) = t (df = 47-2; 0,05) = (45 ; 0,05)$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil Uji t untuk variabel kebutuhan keamanan (X<sub>2</sub>) menyatakan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti kebutuhan keamanan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Kebutuhan Sosial**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kebutuhan sosial adalah 0,423 dan nilai probabilitas (*Sig*) pada variabel kebutuhan sosial adalah 0,675 maka  $t_{hitung} X_3 (0,423) < t_{tabel} (2,01410)$  dan probabilitas (*Sig*) >  $\alpha (0,05)$ . Dimana  $t_{tabel} = 2,01410$  tersebut diperoleh dari tabel-t dengan  $t (df = n-2; Pr = 0,05) = t (df = 47-2 ; 0,05) = (45 ; 0,05)$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil Uji t untuk variabel kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>) menyatakan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti kebutuhan sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Kebutuhan Penghargaan**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kebutuhan penghargaan adalah -0,580 dan nilai probabilitas (*Sig*) pada variabel kebutuhan penghargaan adalah 0,565 maka  $t_{hitung} X_4 (-0,580) < t_{tabel} (2,01410)$  dan probabilitas

( $Sig$ ) >  $alpha$  (0,05). Dimana  $t_{tabel} = 2,01410$  tersebut diperoleh dari tabel-t dengan  $t$  ( $df = n-2$ ;  $Pr = 0,05$ ) =  $t$  ( $df = 47-2$ ;  $0,05$ ) = (45 ; 0,05). Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil Uji  $t$  untuk variabel kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) menyatakan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti kebutuhan penghargaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Kebutuhan Aktualisasi Diri

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah 2,018 dan nilai probabilitas ( $Sig$ ) pada variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah 0,050 maka  $t_{hitung} X_5$  (2,018) <  $t_{tabel}$  (2,01410) dan probabilitas ( $Sig$ ) =  $alpha$  (0,05). Dimana  $t_{tabel} = 2,01410$  tersebut diperoleh dari tabel-t dengan  $t$  ( $df = n-2$ ;  $Pr = 0,05$ ) =  $t$  ( $df = 47-2$ ;  $0,05$ ) = (45 ; 0,05). Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil Uji  $t$  untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) menyatakan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 5. Simpulan dan Saran

Simpulan dari penelitian ini bahwa Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mampu mempengaruhi variable produktivitas kerja sebesar 0,473 atau 47,3% dan sisanya 52,7% (100% - 47,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil dari uji F (anova) menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari uji  $t$  menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari persamaan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ) lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dari pada variabel kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### Daftar Pustaka

- Agoes, Sukrisno, 2004. Auditing, Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik. Jilid I, Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Amrizal, 2010. "Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Internal Audit". Jurnal Ilmu Ekonomi.
- Agus. T. Ramadhian. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Radio Karya Pencaran Swara Media Boyolali. <http://etd.eprints.ums.ac.id/6869/1/P100030084.Pdf>. Didownload pada tanggal 28 Maret 2012. Jam 19.34 Wib).
- Fika, Fatimah: 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Usia Serta Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta (**Error! Hyperlink reference not valid.** Didownload pada tanggal 10 mei 2012. Jam 19.32 Wib).
- Hasibuan. Melayu S.P. 2003. Manajemen dasar, pengertian, dan masalah. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Revika Aditama.
- Manullang. M. 2004. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Profil Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Bandar Lampung.
- Puspitarini, Mega. 2005. Analisis Produktivitas Kerja Buruh Olah Di PT. PN VIII Kebun Rancabali. (<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/12445/05mpu.pdf?sequence=2>). Didownload pada tanggal 04 April 2012. Jam 09.34 Wib).

- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : STIE, YKPN.
- Sulaiman, agus. Analisa diferensiasi kepuasan kerja melalui hierarki kebutuhan maslow (<http://dosen.narotama.ac.id/wp-content/uploads/2012/03/analisis-diferensiasi-kepuasan-kerja-melalui-hierarki-kebutuhan-maslow-studi-kasus-pegawai-negeri-sipil-dan-non-pegawai-negeri-sipil-rumah-sakit-dr-h.-marzoeki-.pdf>). Didownload pada tanggal 10 mei 2012. Jam 19.32 wib).
- Suliyanto, 2005. Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran . Bogor : Ghalia Indonesia.
- Suriya.A, Nurjaya. Analisis Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Timur Jaya Prestasi. ([http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/industrial-technology/2009/Artikel\\_30401854.Pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/industrial-technology/2009/Artikel_30401854.Pdf)). DiDownload pada tanggal 28 Maret 2012, Jam 19.36 Wib).
- Yanuarti, Wilis. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Nugroho Sleman Tahun 2007.
- W, Teguh, 2004. Cara Mudah Melakukan Analisa Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.