

# **PENGARUH KEBUTUHAN FISIOLOGIS, KEAMANAN, SOSIAL, PENGHARGAAN, DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)**

**Cintya Yonanda**

**Heru Susilo**

**Arik Prasetya**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

[cintyayonanda@yahoo.com](mailto:cintyayonanda@yahoo.com)

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine the effect of Physiological, Safety, Social, Esteem, and Self-Actualization Needs on Employee's Performance. This research is based on the assumption that there is a significant influence between physiological, safety, social, esteem, and self-actualization on employee's performance. The research was conducted in PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office with the method used is quantitative approach. The number of samples are 54 employees by using saturated sampling method and research done by distributing the questionnaire. Based on the result of the statistical analysis, Physiological, Safety, Social, Esteem, an Self-Actualization Needs have positive significant effect with employee's performance. This indicated that Physiological, Safety, Social, Esteem, an Self-Actualization Needs will increase employee's performance.*

**Keyword: Physiological Needs, Safety Needs, Social Needs, Esteem Needs, Self-Actualization Needs, Employee's Performance**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan berdasarkan asumsi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office dengan metode yang digunakan bersifat pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sejumlah 54 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Prestasi Kerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan serta industri tergantung pada prestasi kerja karyawan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga perencanaan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tingkat tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing akan tergantung pada program pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan.

Motivasi merupakan usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi memiliki dua faktor yaitu internal adalah motivasi yang timbul dari luar diri seseorang, serta faktor eksternal yaitu motivasi yang timbul dari luar diri seseorang. Hal tersebut menandakan bahwa setiap perusahaan harus dapat menyangga tujuan perusahaan tersebut agar dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pada tahap selanjutnya dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja yang merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi bagi para manajer untuk dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan.

Saat ini selain berminat dengan produk konsumsi masyarakat juga berminat dengan produk yang berkaitan dengan bidang jasa. Oleh karena itu ada suatu jasa yang melayani perjanjian antara dua belah pihak dimana terdapat pihak yang memiliki kewajiban membayar iuran. Kemudian pihak lain harus membayarkan premi yang nantinya disebut asuransi.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) merupakan perusahaan asuransi jiwa satu-satunya yang dimiliki negara, dimana pemilik saham tunggalnya yaitu Departemen Keuangan Republik Indonesia. Perusahaan jasa ini memiliki tujuan agar masyarakat mendapatkan pendidikan dan masa depan yang

terencana kedepannya. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila karyawan juga diberikan motivasi agar memiliki kinerja yang baik sehingga nantinya dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Tahun 2013 peningkatan absensi karyawan dari tahun ke tahun mencapai persentase tertinggi yaitu sebanyak 28,88% yang terjadi pada periode kedua. Hal ini bisa saja menjadi penghambat kinerja perusahaan apabila yang absen tersebut merupakan bagian penting atau bagian yang posisinya tidak bisa digantikan di perusahaan. Oleh karena itu diperlukan pemberian motivasi yang tepat agar karyawan termotivasi untuk bekerja sehingga target perusahaan juga akan meningkat. Berdasarkan data tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisa lebih jauh mengenai pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### A. Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

“Motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif; dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung.” (Luthans, 2006:270)

#### 2. Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan

Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu:

a. *Employee Needs.*

b. *Organizational Incentives.*

c. *Perceptual Outcomes.* (Gomes, 2003:181)

### B. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Pada tingkatan terendah hierarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologis. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup, seperti oksigen, pangan, minum, istirahat, dan lain-lain. (Winardi, 2004:13)

## 2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan di jam kerja. Kedua, kebutuhan akan keamanan harta di tempat kerja pada jam kerja. (Hasibuan, 2002:154)

## 3. Kebutuhan Sosial

Terdapat empat golongan kebutuhan sosial, yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of performance*).
- c. Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (Hasibuan, 2002:155)

## 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam sebuah organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut. (Hasibuan, 2002:155)

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Terdapat dua motif yang berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri yakni kompetensi dan prestasi. Motif kompetensi terungkap dengan sendirinya pada dewasa ketika tumbuh hasrat untuk menguasai pekerjaan dan keahlian. Motif prestasi. Orang-orang yang bermotivasi prestasi cenderung mengambil jalan tengah dengan menyukai kadar risiko moderat karena mereka merasa bahwa upaya dan kemampuan mereka kemungkinan besar akan mempengaruhi hasil. (Hersey dan Blanchard, 1982:43)

## C. Prestasi Kerja

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan. Karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran. (Ismail, 2010:155)

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

“Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.” (Handoko, 2001:193)

### 3. Ukuran Prestasi Kerja Karyawan

Ukuran suatu prestasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain:

- a. Kualitas Kerja, meliputi:
  - 1) Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
  - 2) Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya
  - 3) Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- b. Kuantitas Kerja, meliputi:
  - 1) Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
  - 2) Jumlah hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja lainnya.
  - 3) Jumlah hasil kerja lebih banyak dari waktu sebelumnya.
- c. Ketepatan Waktu, meliputi:
  - 1) Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.
  - 2) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya.
  - 3) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya. (Manullang, 2004:143)

### 4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode atau teknik penilaian prestasi kerja dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Berikut akan dijelaskan secara terperinci:

- a. Metode Berorientasi Masa Lalu
  - 1) Skala Penelitian
  - 2) Daftar Pustaka
  - 3) Metode Pilihan yang Dibuat
  - 4) Metode Kejadin Kritis
  - 5) Metode Catatan Prestasi

- b. Metode Berorientasi Masa Depan
  - 1) Penilaian Diri
  - 2) Pengelolaan Berdasarkan Tujuan
  - 3) Penilaian Psikologis
  - 4) Pusat-pusat Penelitian.
 (Mangkuprawira, 2004:238)

**5. Hubungan antara Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Hubungan antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah suatu hal yang positif untuk meningkatkan motivasi sehingga akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi yang lebih baik. Partisipasi karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya apabila ada dorongan atau motivasi yang terdapat pada diri karyawan tersebut. Karyawan yang mendapatkan motivasi kuat, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan itu rendah, maka kinerjanya juga akan cenderung lebih rendah karena kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya. (Amstrong, 1999:65)

**METODE PENELITIAN**

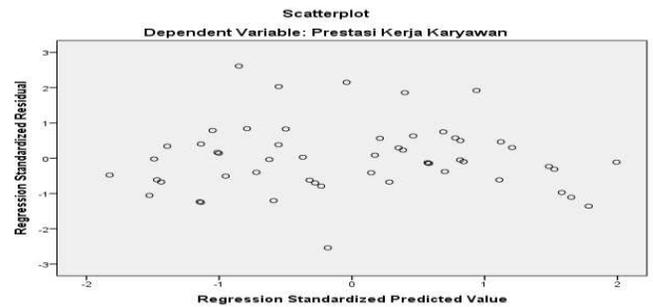
Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yang terdapat pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office adalah 54 orang. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian juga berjumlah 54 orang dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang nantinya akan diisi oleh responden serta dengan mencatat dokumen dari perusahaan yang berkaitan dengan karyawan yang juga menjadi perhatian dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan ada 2 macam, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Sedangkan analisis statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari: heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas, serta analisis regresi liniere berganda. Digunakan juga Uji T untuk pengujian secara parsial dan Uji f untuk pengujian secara simultan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Asumsi Klasik**

**1. Heteroskedastisitas**



**Gambar 1. Grafik Scatterplot**

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

**2. Multikolinearitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model                      | Sig. |
|----------------------------|------|
|                            | VIF  |
| 1 (Constant)               | ,117 |
| Kebutuhan Fisiologis       | ,040 |
| Kebutuhan Keamanan         | ,021 |
| Kebutuhan Sosial           | ,001 |
| Kebutuhan Penghargaan      | ,003 |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | ,000 |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Ada banyak cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala Multikolinearitas, salah satu uji yang dipakai yaitu uji VIF. Cara ini sangat mudah, yaitu dengan melihat apakah nilai VIF masing-masing variable lebih besar daripada 10, maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala Multikolinearitas. Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas.

### 3. Linearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

| No | Hubungan Variabel                                      | Sig F | Ket    |
|----|--|-------|--------|
| 1  | Keb. fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan       | 0,000 | Linier |
| 2  | Keb. keamanan terhadap prestasi kerja karyawan         | 0,000 | Linier |
| 3  | Keb. sosial terhadap prestasi kerja karyawan           | 0,000 | Linier |
| 4  | Keb. penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan      | 0,001 | Linier |
| 5  | Keb. aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan | 0,000 | Linier |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil pengujian linieritas hubungan antar variabel menunjukkan bahwa adanya hubungan secara linier dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Perolehan signifikansi F yang lebih kecil dari 0,05 dari masing-masing hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa hubungan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja karyawan adalah linier. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut memenuhi persyaratan untuk analisis regresi berganda, yaitu adanya hubungan secara linier.

### B. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel                    |                     | Koef Regresi (B) | Sig.  | Ket.       |
|-----------------------------|---------------------|------------------|-------|------------|
| Terikat                     | Bebas               |                  |       |            |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y) | K. Fisiologis (X1)  | 0,164            | 0,040 | Signifikan |
|                             | K. Keamanan (X2)    | 0,170            | 0,021 | Signifikan |
|                             | K. Sosial (X3)      | 0,208            | 0,001 | Signifikan |
|                             | K. Penghargaan (X4) | 0,181            | 0,003 | Signifikan |
|                             | K. Akt. Diri (X5)   | 0,229            | 0,000 | Signifikan |
| Constant                    |                     | = 0,458          |       |            |
| R                           |                     | = 0,903          |       |            |
| R Square                    |                     | = 0,815          |       |            |
| Adjusted R Square           |                     | = 0,796          |       |            |
| Sig. F                      |                     | = 0,000          |       |            |
| $\alpha$                    |                     | = 0,05           |       |            |
| N                           |                     | = 54             |       |            |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Koefisien regresi kebutuhan fisiologis ( $b_1$ ) sebesar 0,164, menunjukkan besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kebutuhan fisiologis berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kebutuhan fisiologis akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya koefisien regresi kebutuhan keamanan ( $b_2$ ) sebesar 0,170, menunjukkan besarnya pengaruh kebutuhan keamanan terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kebutuhan keamanan berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kebutuhan keamanan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien regresi kebutuhan sosial ( $b_3$ ) sebesar 0,208, menunjukkan besarnya pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kebutuhan sosial berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kebutuhan sosial akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien regresi kebutuhan penghargaan ( $b_4$ ) sebesar 0,181, menunjukkan besarnya pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kebutuhan penghargaan berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kebutuhan penghargaan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Terakhir untuk koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri ( $b_5$ ) sebesar 0,229, menunjukkan besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,903; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar 90,2%. Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,815. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan

penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 81,5%, sedangkan sisanya sebesar 18,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Tabel 4. Tabel Uji t

| Model                | t hitung | t tabel |
|----------------------|----------|---------|
| (Constant)           | 1,594    | 1,677   |
| Keb Fisiologis       | 2,113    | 1,677   |
| Keb Keamanan         | 2,395    | 1,677   |
| Keb Sosial           | 3,466    | 1,677   |
| Keb Penghargaan      | 3,112    | 1,677   |
| Keb Aktualisasi Diri | 4,838    | 1,677   |

Sumber: Data primer diolah ,2014

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 diperoleh statistik uji t variabel kebutuhan fisiologis (X1) sebesar 2,113 dengan signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan Nilai t positif hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Kemudian pada tabel 4 dapat dilihat juga bahwa diperoleh statistik uji t variabel kebutuhan keamanan (X2) sebesar 2,395 dengan signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan Nilai t positif hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan kemanan (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Variabel sosial (X3) diperoleh statistik uji t sebesar 3,466 dengan signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Kemudian nilai t positif menjelaskan bahwa variabel kebutuhan sosial (X3) mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Untuk variabel kebutuhan penghargaan (X4) pada tabel 4 diperoleh hasil statistik uji t sebesar

3,112 dengan signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai positif t juga menunjukkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan (X4) memiliki hubungan searah dengan Y. Jadi kesimpulan yang didapat adalah variabel X4 berpengaruh signifikan terhadap Y.

#### 2. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              | F tabel |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|---------|
| 1 Regression | 8.133          | 5  | 1.627       | 42.408 | .000 <sup>a</sup> | 2,41    |
| Residual     | 1.841          | 48 | .038        |        |                   |         |
| Total        | 9.974          | 53 |             |        |                   |         |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 didapatkan Fhitung sebesar 42,408 dan memiliki Sig F sebesar 0,000 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, bahwa secara simultan/serentak variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### D. Pembahasan

#### 1. Gambaran Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran motivasi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office sudah terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata per variabel, seperti pada variabel kebutuhan fisiologis dengan rata-rata 4,0, variabel kebutuhan keamanan 4,0, variabel kebutuhan sosial 3,9, variabel kebutuhan penghargaan 4,0, variabel kebutuhan aktualisasi diri 4,0 dan variabel prestasi kerja karyawan 4,2. Besar rata-rata yang diperoleh tersebut masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa kebutuhan untuk tiap variabelnya telah terpenuhi.

#### 2. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang memberikan pengaruh kebutuhan fisiologis sebesar 16,4%. Semakin tinggi bentuk kebutuhan fisik yang

diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kebutuhan Keamanan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Kebutuhan keamanan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kebutuhan keamanan maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan keamanan akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja. Dalam hal ini kebutuhan keamanan berpengaruh sebesar 17%. Keberadaan kebutuhan keamanan amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana kondusif perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

### **4. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kebutuhan sosial maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan sosial akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja. Variabel kebutuhan sosial memberikan pengaruh sebesar 20,8%

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

Kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kebutuhan penghargaan maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan penghargaan akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja karyawan. Variabel kebutuhan penghargaan menunjukkan pengaruh sebesar 18,1% terhadap prestasi kerja karyawan.

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

Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dari besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri sebesar

22,9% serta dari jawaban responden yang menyatakan merasa profesionalitas diantara karyawan telah terpenuhi, merasa dapat melakukan pengembangan diri di tempat kerja dan merasa dapat merealisasikan potensi diri di tempat kerja.

### **7. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Secara umum, motivasi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* dapat dikatakan baik. Hal ini dapat diketahui dari besarnya kontribusi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 81,5%. Artinya variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebesar 81,5% dan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar lima variabel bebas yang diteliti. Adapun sisa variabel tersebut bisa saja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tingkat *stress*, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya (Handoko (2001:193).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* karena kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sudah terpenuhi. Prestasi kerja karyawan termasuk dalam kategori baik dalam hal kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.
2. Kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office*.
3. Pada kebutuhan keamanan terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office*.
4. Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office*.
5. Pada penelitian ini, kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office*, artinya semakin tinggi

- kebutuhan penghargaan maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja.
6. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office*, artinya semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja.
  7. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* Motivasi seorang karyawan dalam bekerja dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan.

## B. Saran

1. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* merasa kurang dapat maksimal dalam melakukan pengembangan diri di tempat kerja. Hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di perusahaan, sebaiknya dari pihak perusahaan dapat memberikan kepercayaan sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga para karyawan cenderung bisa mengeksplor kemampuan mereka lebih cepat dan memperoleh hasil kerja yang lebih optimal.
2. Rata-rata karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* merasa bahwa hubungan yang terjalin antara unit kerja terkait masih kurang. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan sosialisasi kepada semua karyawan agar diantara unit kerja terjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan penelitian yang melibatkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya yang dapat dihubungkan dengan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Seri Pedoman Manajemen*. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winang Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.