

## **Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang)**

**Risma Uswatun Khasanah<sup>1</sup> Basukianto<sup>2</sup>**

*Fakultas Ekonomika dan Bisnis<sup>1</sup>, Manajemen<sup>2</sup>, Universitas Stikubank Semarang<sup>3</sup>*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis motivasi kerja PT. Daiya Plas Semarang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sampel penuh dan jumlah sampel penelitian ini adalah 100 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Data di dapat langsung dari PT. Daiya Plas Semarang melalui metode kuesioner. Data primer tersebut diolah dan dianalisis di program SPSS 21 Melalui uji instrumen berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis berupa uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the work motivation of PT. Daiya Plas Semarang. The sampling method used full sample sampling technique and the number of samples in this study was 100 employees. The data used is primary data. The data can be obtained directly from PT. Daiya Plas Semarang through the questionnaire method. The primary data was processed and analyzed in the SPSS 21 program. Through instrument testing in the form of validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing in the form of t tests, the results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Motivation, Employee Performance*

---

Copyright (c) 2022 Risma Uswatun Khasanah

✉ Corresponding author :

Email Address : [khasanahrisma17@gmail.com](mailto:khasanahrisma17@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sangat penting dan harus diberikan kepada karyawan karena akan menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan

yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang ini biasa saja. Semua ini dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

PT. Daiya Plas adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan plastik yang bertempat di Jl. Simoplas Randu Garut Kecamatan Tugu Kota Semarang Jawa Tengah 50181. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan loyalitasnya dalam memajukan organisasi mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja meningkat. Motivasi pun dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan bersungguh - sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. McClelland telah mengajukan teori motivasi yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Sebagian besar kebutuhan berasal dari budaya. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari yaitu kebutuhan akan pencapaian dan kebutuhan akan kekuasaan. McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk berperilaku yang dapat mendatangkan kepuasaannya. Sebagai contoh memiliki kebutuhan akan pencapaian yang tinggi mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan yang menantang, untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut, dan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya. Menurut Aldefer bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang diajukan hanya melibatkan rangkaian kebutuhan.

1. Eksistensi (*existence*), Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor - faktor seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja.
2. Hubungan (*relatedness*), Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (*growth*), Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif dan kreatif.

Tiga kebutuhan Aldefer eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), pertumbuhan (*growth*) serupa dengan kategori kebersamaan, sosial dan cinta serta kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri.

*"Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang"*

## **KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **1. Teori Motivasi Maslow**

Menurut Maslow motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Maslow menyatakan bahwa sekali kebutuhan terpenuhi, tidak lagi menjadi motivator karena seorang individu akan mengambil tindakan hanya untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Kebutuhan Maslow diatur dengan kebutuhan fisiologis dasar, seperti udara, makanan, air dan tidur, di bagian bawah dan aktualisasi diri ketika seseorang mencapai potensi penuh dalam hidup. Menurut Maslow, sebelum seseorang dapat mengambil tindakan untuk memenuhi kebutuhan di tingkat manapun pada piramida, kebutuhan di bawahnya harus sudah terpenuhi. Sehingga menurut Maslow terdapat 5 motif :

1. Physiological motive  
Motif Fisiologis bersumber dari kebutuhan fisiologis yang mendesak untuk dipenuhi.
2. Safety motive  
Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari tempat pekerjaan.
3. Social motive  
Motif sosial untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab) dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Egoistic atau Esteem motive  
Keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Self Actualisation motive  
Aktualisasi diri hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

## 2. Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengaruh antara variable tersebut disusun model grafis sebagai berikut :

Kerangka Konseptual yang peneliti gunakan adalah :



## METODOLOGI

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115 dalam Ivone ,2013). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Daiyaplas sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling sampel penuh dengan mengambil beberapa kriteria sebagai sampel dalam penelitian ini :

1. Jenis Kelamin
2. Status
3. Pendidikan
4. Usia

### Teknik Pengumpulan Data

Pada metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang di dalamnya berisi : Jenis kelamin, status, pendidikan dan usia responden. Kuesioner di isi oleh beberapa pertanyaan melalui variabel Motif Fisiologis, Motif Rasa Aman, Motif Sosial, Motif Harga Diri dan Aktualisasi Diri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data Responden

Dibawah ini menjelaskan mengenai deskriptif responden dengan 100 responden dengan gambaran berikut ini :

**Tabel 1 Deskripsi Responden**

Keterangan	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	69	69%
Pria	31	31%
<b>Status</b>		
Lajang	15	15%
Berkeluarga	85	85%
<b>Pendidikan</b>		
SMA	94	94%
Diploma	4	4%
S1	2	2%
S2	0	0%

Umur		
20 Tahun – 25 Tahun	14	14%
26 Tahun – 30 Tahun	5	5%
31 Tahun – 35 Tahun	2	2%
36 Tahun – 40 Tahun	20	20%
41 Tahun – 45 Tahun	40	40%
46 Tahun – 50 Tahun	19	19%

Sumber : Olah Data SPSS 21

### Deskripsi Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini adalah Pria sejumlah 31 responden atau 31% dan dengan jenis kelamin Wanita sejumlah 69 responden atau 69%.

### Deskripsi Variabel Berdasarkan Status

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yang berstatus lajang sejumlah 15 responden atau 15% dan status berkeluarga sejumlah 85 responden atau 85%.

### Deskripsi Variabel Berdasarkan Pendidikan

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SMA sejumlah 94 responden atau 94%, Diploma berjumlah 4 responden atau 4%, S1 berjumlah 2 responden atau 2%.

### Deskripsi Variabel Berdasarkan Umur

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian yang berumur 20 Tahun – 25 Tahun sejumlah 14 responden dengan persentase 14%, 26 Tahun – 30 Tahun sejumlah 5 responden dengan persentase 5%, 31 Tahun – 35 Tahun sejumlah 2 responden dengan persentase 2%, 36 Tahun – 40 Tahun sejumlah 20 orang dengan persentase 20%, 41 Tahun – 45 Tahun sejumlah 40 orang dengan persentase 40% dan 46 Tahun – 50 Tahun sejumlah 19 responden dengan persentase 19%.

## 2. Deskripsi Variabel

Tabel 2 Deskripsi Variabel

NO	Variabel	Indikator	Mean	Median	Mode
1	Motif Fisiologis	X1.1	4,33	4,00	4
		X1.2	4,35	4,00	4
		X1.3	4,14	4,00	4
		X1.4	3,88	4,00	4
		X1.5	4,30	4,00	5
		X1.6	4,43	5,00	5
		<b>Rata - Rata</b>	<b>4,24</b>	<b>4,17</b>	<b>4</b>
2	Motif Rasa Aman	X2.1	4,32	4,00	4
		X2.2	4,29	4,00	4

		X3.3	4,24	4,00	4
		X4.4	4,05	4,00	4
		X5.5	3,82	4,00	4
		X6.6	3,99	4,00	4
		<b>Rata - Rata</b>	<b>4,12</b>	<b>4,00</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<i>Motif Sosial</i>	X3.1	4,40	4,00	4
		X3.2	4,29	4,00	4
		X3.3	4,38	4,00	4
		X3.4	4,28	4,00	4
		X3.5	4,20	4,00	4
		X3.6	4,42	4,00	5
		<b>Rata - Rata</b>	<b>4,33</b>	<b>4,00</b>	<b>4,17</b>
<b>4</b>	<i>Motif Harga Diri</i>	X4.1	3,36	3,00	4
		X4.2	2,77	2,50	2
		X4.3	3,05	3,00	4
		X4.4	3,09	3,00	4
		X4.5	3,62	4,00	4
		<b>Rata - Rata</b>	<b>3,18</b>	<b>3,10</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<i>Aktualisasi Diri</i>	X5.1	4,04	4,00	4
		X5.2	4,38	4,00	4
		X5.3	4,21	4,00	4
		X5.4	4,28	4,00	4
		X5.5	4,29	4,00	4
		<b>Rata - Rata</b>	<b>4,24</b>	<b>4,00</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<i>Kinerja Karyawan</i>	Y1.1	4,36	5,00	5
		Y2.1	4,34	5,00	5
		Y3.1	4,23	4,00	5
		Y4.1	4,24	4,00	5
		Y5.1	4,43	5,00	5
		Y6.1	4,32	5,00	5
		Y7.1	4,25	4,00	5
		Y8.1	4,28	4,00	5
		<b>Rata - Rata</b>	<b>4,31</b>	<b>4,50</b>	<b>5</b>

Sumber : Olah Data SPSS 21

### Deskripsi Variabel Motif Fisiologis (X1)

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa rata – rata jawaban dari responden pada variabel motif fisiologis nilai skor rata – rata (*mean*) 4,24. Kemudian nilai tengah (*median*) dari seluruh jawaban responden memberikan jawaban setuju yang diberi nilai skor 4,17. Jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) adalah setuju yang diberi skor 4. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Motif Fisiologis.

### Deskripsi Variabel Motif Rasa Aman (X2)

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa rata – rata jawaban responden pada variabel motif rasa aman nilai skor rata – rata (*mean*) 4,12. Kemudian nilai

tengah (*median*) dari seluruh jawaban responden memberikan jawaban setuju yang diberi nilai skor 4,00. Jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) adalah setuju yang diberi skor 4. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator motif rasa aman.

#### **Deskripsi Variabel Motif Sosial (X3)**

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa rata - rata jawaban responden pada variabel motif sosial nilai skor rata - rata (*mean*) 4,33. Kemudian nilai tengah (*median*) dari seluruh jawaban responden memberikan jawaban setuju yang diberi nilai skor 4,00. Jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) adalah setuju yang diberi skor 4,17. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator motif sosial.

#### **Deskripsi Variabel Motif Harga Diri (X4)**

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa rata - rata jawaban responden pada variabel motif harga diri menunjukkan nilai skor rata - rata (*mean*) 3,18. Kemudian nilai tengah (*median*) dari seluruh jawaban responden memberikan jawaban setuju yang diberi nilai skor 3,10. Jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) adalah setuju yang diberi skor 4. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator motif harga diri.

#### **Deskripsi Variabel Aktualisasi Diri (X5)**

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa rata - rata jawaban responden pada variabel aktualisasi diri menunjukkan nilai skor rata - rata (*mean*) 4,24. Kemudian nilai tengah (*median*) dari seluruh jawaban responden memberikan jawaban setuju yang diberi nilai skor 4,00. Jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) adalah setuju yang diberi skor 4. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator aktualisasi diri.

#### **Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa rata - rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai skor rata - rata (*mean*) 4,31. Kemudian nilai tengah (*median*) dari seluruh jawaban responden memberikan jawaban setuju yang diberi nilai skor 4,50. Jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) adalah setuju yang diberi skor 5. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator kinerja karyawan.

### **3. Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 3 Uji Validitas**

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
<i>Motif</i>	0,811	X1.1	0,801	Valid

<b>Fisiologis</b>	0,811	X1.2	0,801	Valid
	0,811	X1.3	0,789	Valid
	0,811	X1.4	0,776	Valid
	0,811	X1.5	0,615	Valid
	0,811	X1.6	0,614	Valid
<b>Motif Rasa Aman</b>	0,811	X2.1	0,783	Valid
	0,811	X2.2	0,806	Valid
	0,811	X3.3	0,829	Valid
	0,811	X4.4	0,767	Valid
	0,811	X5.5	0,478	Valid
	0,811	X6.6	0,667	Valid
<b>Motif Sosial</b>	0,811	X3.1	0,817	Valid
	0,811	X3.2	0,716	Valid
	0,811	X3.3	0,775	Valid
	0,811	X3.4	0,784	Valid
	0,811	X3.5	0,766	Valid
	0,811	X3.6	0,816	Valid
<b>Motif Harga Diri</b>	0,811	X4.1	0,824	Valid
	0,811	X4.2	0,665	Valid
	0,811	X4.3	0,87	Valid
	0,811	X4.4	0,718	Valid
	0,811	X4.5	0,727	Valid
<b>Aktualisasi Diri</b>	0,811	X5.1	0,679	Valid
	0,811	X5.2	0,831	Valid
	0,811	X5.3	0,856	Valid
	0,811	X5.4	0,86	Valid
	0,811	X5.5	0,775	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,811	Y1.1	0,912	Valid
	0,811	Y2.1	0,871	Valid
	0,811	Y3.1	0,829	Valid
	0,811	Y4.1	0,812	Valid
	0,811	Y5.1	0,736	Valid
	0,811	Y6.1	0,851	Valid
	0,811	Y7.1	0,823	Valid
	0,811	Y8.1	0,845	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai KMO > 0,5 dan nilai loading factor (component matrix) > 0,4 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel mootivasi kerja terhadap kinerja karyawan dikatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Motif Fisiologis (X1)	0,7	0,820	Reliabel

<b>Motif Rasa Aman (X2)</b>	0,7	0,789	Reliabel
<b>Motif Sosial (X3)</b>	0,7	0,870	Reliabel
<b>Motif Harga Diri (X4)</b>	0,7	0,813	Reliabel
<b>Aktualisasi Diri (X5)</b>	0,7	0,852	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,7	0,937	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui variabel *Motif Fisiologis (X1)*, *Motif Rasa Aman (X2)*, *Motif Sosial (X3)*, *Motif Harga Diri (X4)*, *Aktualisasi Diri (X5)*, *Kinerja Karyawan (Y)* menghasilkan hasil dengan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk menguji hipotesis selanjutnya.

#### 4. Analisis Data Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini yang dilakukan penulis variabel *Motif Fisiologis (X1)*, *Motif Rasa Aman (X2)*, *Motif Sosial (X3)*, *Motif Harga Diri (X4)*, *Aktualisasi Diri (X5)* digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruhnya terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* yang dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 5 Pengaruh Motif Fisiologis, Motif Keamanan, Motif Sosial, Motif Harga diri dan Aktualisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Adjust R <sup>2</sup>	Uji F		Uji T		Keterangan
		F hitung	Sig	Beta	Sig	
<b>Motif Fisiologis (X1)</b>	0,636	35,619	0,000	0,204	0,016	H1 Diterima
<b>Motif Rasa Aman (X2)</b>				0,173	0,043	H2 Diterima
<b>Motif Sosial (X3)</b>				0,251	0,012	H3 Diterima
<b>Kebutuhan Penghargaan (X4)</b>				0,176	0,008	H4 Diterima
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)</b>				0,246	0,017	H5 Diterima

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dilihat dari persamaan regresi berganda diatas memberikan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = 0,204X1 + 0,173X2 + 0,251X3 + 0,176X4 + 0,246X5 + e$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel motif fisiologis (X1), motif rasa aman (X2), motif sosial (X3), motif harga diri (X4), aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif dan signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5 pada Uji Regresi Linier menunjukkan bahwa Adjusted R square dapat dijelaskan besarnya koefisien determinasi dari variabel motif fisiologis (X1), motif rasa aman (X2), motif sosial (X3), motif penghargaan (X4), motif aktualisasi diri (X5) sebesar 0,636. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63%. Sedangkan sisanya yaitu 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji F

Tabel 5 membuktikan bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F sebesar 0.000 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Motif Fisiologis, Motif Rasa Aman, Motif Sosial, Mootif Harga Diri, Aktualisasi Diri dapat dinyatakan layak (Fit) untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji T

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (T) pada tabel 5 dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil dari Uji t yang dilakukan pada tabel 4.13 variabel motif fisiologis diketahui nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$  dan koefisien standar beta 0,204. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima dan motif fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motif rasa aman diketahui nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$  dan koefisien standar beta 0,173. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima dan kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Motif sosial diketahui nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  dan koefisien standar beta 0,251. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Kebutuhan penghargaan diketahui nilai signifikansi  $0,08 < 0,05$  dan koefisien standar 0,176. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Aktualisasi diri diketahui nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$  dan koefisien standar 0,246. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Pembahasan

Berdasarkan hasil peneltian mengenai motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Daiya Plas. Hal ini meindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut artinya bahwa Motivasi sangat penting dan harus karena akan menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung oleh Kevin Gunawan 2017 bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Motif yang mendorong karyawan tetap ingin bekerja**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, menunjukkan nilai rata - rata (*mean*) dari yang paling tinggi ke paling rendah dan skor yang menunjukkan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) yaitu sebagai berikut :

- a. Motif Fisiologis dengan menunjukkan rata - rata (*mean*) dengan skor 4,24 dan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) dengan skor 4,17.
- b. Motif Sosial dengan menunjukkan rata - rata (*mean*) dengan skor 4,33 dan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) dengan skor 4,00.
- c. Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan menunjukkan rata - rata (*mean*) dengan skor 4,24 dan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) dengan skor 4,00.
- d. Motif Rasa Aman dengan menunjukkan rata - rata (*mean*) dengan skor 4,12 dan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) dengan skor 4,00.
- e. Kebutuhan Penghargaan dengan menunjukkan rata - rata (*mean*) dengan skor 3,18 dan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) dengan skor 3,10.

### **Motif yang paling dominan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, menunjukkan nilai rata - rata (*mean*) dari yang paling tinggi dan skor yang menunjukkan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) yaitu Motif Sosial dengan menunjukkan rata - rata (*mean*) dengan skor 4,33 dan jawaban terbanyak yang sering muncul (*mode*) dengan skor 4,00. Jadi, motif yang paling dominan yaitu Motif Sosial.

## **SIMPULAN**

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daiya Plas Semarang. Motif yang mendorong karyawan tetap mau bekerja di PT. Daiya Plas yaitu Motif Sosial. Temuan menarik dalam penelitian ini adalah Uji t yang rendah yaitu Motif Rasa Aman dan Kebutuhan Penghargaan. Hal ini tentu menjadikan informasi bagi penelitian mendatang untuk menganalisis variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel - variabel bebas yang peneliti gunakan.

### **Referensi :**

- Ningsih, Arni Utama, Gustria Monika, and Yenida Yenida. "Motivasi Kerja Karyawan dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow." *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis* (2019): 133-142.
- Gunawan, Kevin. "Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan* 2.2 (2017).

Orocomna, Cion, Tinneke M. Tumbel, and Sandra I. Asaloei. "Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7.001 (2018): 66-72.

Yenni, Yenni. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.2 (2019): 27-41.

Yuniati, Fajar, and Nining Purwatmini. "Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tokai Rika Indonesia." *Jurnal Administrasi Kantor* 5.2 (2017): 209-218.

Prabasari, I. Gusti Agung Ayu Maya, and I. Gusti Salit Ketut Netra. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali*. Diss. Udayana University, 2013.