

**PENGARUH MOTIVASI HIRARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV HASAN PRATAMA DI CUCUKAN WIROGUNAN KARTASURA
KABUPATEN SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Dian Apriliyani
NIM : C 0117009

Pembimbing 1 : **Dra. Mrihrahayu R, M.M**
Pembimbing 2 : **Drs. Darsono, M.Si**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

**Judul : PENGARUH MOTIVASI HIERARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HASAN PRATAMA DI
CUCUKAN WIROGUNAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO**

**Nama : Dian Apriliyani
NIM : C 0117009**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, ...2022



Dian Apriliyani



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : PENGARUH MOTIVASI HIRARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HASAN PRATAMA DI
CUCUKAN WIROGUNAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO**

**Nama : Dian Apriliyani
NIM : C 0117009**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : PENGARUH MOTIVASI HIERARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HASAN PRATAMA DI
CUCUKAN WIROGUNAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO**

**Nama : Dian Apriliyani
NIM : C 0117009**

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal:.....2022

Ketua Penguji **Abdullah Zarlani, SE, S.Ag, MPd, MSi**

Sekretaris **Drs. Syahri Alhusein, MS**

Anggota **Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

**PENGARUH MOTIVASI HIRARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV HASAN PRATAMA DI CUCUKAN WIROGUNAN
KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO**

Dian Apriliyani, Mrihrahayu R, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail:.....

ABSTRAKSI: Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menjelaskan baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh hirarkis kebutuhan menurut Maslow terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada stres kerja pegawai

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Cv Hasan Pratama di Cucukan, RT 02, RW 04, Wirogunan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampaui besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 52 karyawan diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial maupun simultan hirarkis kebutuhan menurut Maslow terhadap kinerja karyawan. Diketahui kebutuhan fisiologis paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh secara bersama-sama 96,90%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: hirarkis kebutuhan menurut Maslow, kinerja, regresi linier berganda..

ABSTRACT: Each individual has the needs arranged in hierarchies from the most fundamental level to the highest level. The purpose of this study is 1) to test and explain both partially and simultaneously the effect of hierarchical needs according to Maslow on employee performance 2) to find out the most dominant variables on the stress of employment work.

This research was conducted on CV Hasan Pratama employees in Cucukan, RT 02, RW 04, Wirogunan, Kartasura, Sukoharjo Regency. Given the magnitude of the population in this study was not too large, the entire population in this study amounted to 52 employees were taken all to be sampled. Sampling techniques using saturated sampling

The results of the study were found that partially and simultaneously hierarchical needs according to Maslow against employee performance. Know the most dominant physiological requirements for employee performance. The magnitude of paving together 96.90%, the rest was influenced by other factors outside of this study.

Keywords: hierarchical needs according to maslow, performance, multiple linear regression ..

PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan tergantung pada kesempurnaan pegawai atau karyawannya. Salah satu penentu keberhasilan program suatu organisasi adalah kinerja pegawai dalam bidangnya masing-masing. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Hessley et al., (2012: 49) bahwa hanyalah dengan kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik, dan dapat tercapai berdaya guna dan berhasil guna.

Bertolak dari kondisi di atas, adalah sangat relevan bila masalah kinerja karyawan dalam setiap organisasi ditelaah secara lebih sistematis serta dengan keurgensian yang lebih serius.

Seiring dengan modernnya perusahaan-perusahaan untuk menyikapi dalam kehidupannya, maka hal tersebut akan mendorong segala sumberdayanya untuk lebih dioptimalkan lagi. Hal ini dimaksudkan agar mampu mencapai tujuannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter (2016: 7) dalam bukunya yang berjudul Manajemen menyatakan bahwa sumberdaya yang dimaksud adalah man (manusia), finansial (money), metode (metode), material (fisik), machine (teknologi), and market (pasar) yang lebih dikenal dengan istilah 6 M.

Namun demikian posisi sumberdaya manusia menempati posisi yang sangat sentral dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkap sarana dan prasarana kerjanya, semua tidak akan mempunyai arti tanpa adanya unsur manusia yang mengatur, menggunakan maupun memeliharanya. Maka dapat dikatakan bahwa manusia adalah pusat dari sumber inspirasi dan gerakan dalam kehidupan berorganisasi.

Oleh karena itu individu sebagai pelaksana kerja organisasi menentukan terhadap upaya-upaya pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Perilaku individu dalam pelaksanaan kerjanya akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan tersebut karena pada dasarnya perilaku

organisasi secara langsung berhubungan dengan tingkah laku orang-orang ketika bekerja dalam suatu kerangka organisasi.

Berdasarkan kondisi di atas, bahwa faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi atau lebih lazim disebut kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Kinerja bisa dikatakan sebagai seberapa baik organisasi berhasil mencapai tujuannya. Istilah kinerja berasal dari kata job performance, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa karyawan bisa dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerja karyawan tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas. Artinya kualitas dan kuantitas hasil kerjanya dapat dikatakan baik pula. Gunawan dan Mentari (2016) dalam penelitian menemukan motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Hal didukung teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Notoatmodjo (2016: 121) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Demikian pula dengan keberadaan perusahaan percetakan CV Hasan Pratama di Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Sebagai perusahaan swasta, maka CV Hasan Pratama senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan serta pelayanan kepada konsumen secara berdaya guna dan berhasil guna (Iskandar 2016).

Dalam menganalisis kondisi kerja karyawan, penulis tidak meninjau dari aspek-aspek negatif para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yang ada di lingkungan perusahaan tersebut yang termasuk kesatuan unit organisasi di antaranya adalah faktor koordinasi, pembagian kerja (Fayol, 2013: 53-54), pengawasan (Miftah, 2013: 159, motivasi (Robbins, 2012 : 198) dan

sebagainya. Menurut pendapat Robbins di atas, motivasi adalah faktor yang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja dari karyawan.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Jerome, 2019). Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menjelaskan baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh hirarkis kebutuhan menurut Maslow terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada stres kerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2013: 14). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku

untuk suatu pekerjaan, (Robbins, & Judge, 2013).

Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu:

- a. kemampuan,
- b. keinginan,
- c. lingkungan.

Tanpa mengetahui tentang 3 (tiga) faktor tersebut maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2011).

Menurut Ivancevich et al., (2014), hasil dari kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu :

- 1) Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan).
- 2) Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stress kerja, kecelakaan).
- 3) Hasil instrinsik dan ekstrinsik.
- 4) Hasil kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gomez dan Luis (2011) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (judgement performance evaluation), maka ada 8 (delapan) dimensi yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) Kreatifitas (*Creativeness*)
Keaslian gagasan-gagasan yang di-munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kerjasama (Cooperative)
Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.
 6. Inisiatif (Initiative)
Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.
 7. Ketergantungan (Dependability)
Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
 8. Kualitas Personil (Personal Quality)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integrasi pribadi.
- Menurut Seymour dalam Dongoran (2014), kinerja merupakan “Tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja”. (Mathis & Jackson 2015) mengungkapkan bahwa “komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas”. Serta dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Rivai and Basri (2013:16) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah (2013) dikutip dari Purnomo dan Waridin (2016) faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor individual

Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

2) Faktor psikologis

Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.

3) Faktor organisasi

Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Menurut Ivancevich (2014) mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori :

Pertama pada karyawan teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik. Kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Sedangkan menurut Purnomo dan Waridin. (2016). mengukur kinerja dengan indikator seperti : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kompensasi, kehadiran, konservasi. Maka dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Terdapat penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian terhadap kinerja berkaitan dengan penghargaan. Karyawan yang kinerjanya baik hendaknya diberikan penghargaan sehingga kinerjanya tersebut dapat dipertahankan di kemudian hari.

Dari berbagai penjelasan di atas mengenai kinerja terdapat beberapa

kesimpulan mengenai pengertian kinerja, yaitu antara lain :

- (a) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- (b) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- (c) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- (d) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- (e) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.
- (f) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
- (g) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: a. tugas individu, b. perilaku individu, c. ciri individu.
- (h) Kinerja sebagai salah satu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- (i) Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja $f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

3. Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow yaitu salah satu ilmuwan yang banyak mengatakan bantuan bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi dan manajemen. Bahkan ada yang menyebut bahwa Maslow yaitu bapak administrasi modern. Pada awalnya pemikiran-pemikirannya banyak mewarnai dunia psikologi tetapi kemudian juga mewarnai bidang administrasi dan organisasi. Hal tersebut dikarenakan pemikiran-pemikiran Maslow berkaitan dengan kemanusiaan (humanity) yang pastinya akan bekerjasama dengan semua aspek kehidupan. Teori-teori Maslow banyak dirujuk sebagai materi pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Maslow mengemukakan bahwa individu berperilaku dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat hierarkis. Dalam makalah ini kami akan menjelaskan pemikiran Abraham Maslow, ketika banyak menjadi materi referensi dalam penelitian dan aplikasi bisnis. Pengaruh pemikiran tersebut sanggup berupa penerapan administrasi bisnis, penerapan pada bisnis konstruksi, humanisme, pembelajaran, teori pembelajaran dan motivasi pekerja untuk belajar.

Teori Hirarki Kebutuhan menurut Sofyandi dan Garniwa (2015: 98) Teori ini diperkenalkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow. Maslow lalu mengelompokkan kebutuhan-kebutuhan ini menjadi 5 tingkatan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri

Berikut gambaran mengenai teori hierarki Maslow dari lima kebutuhan dasar, dari terendah, berarti dan paling dasar untuk mempertahankan kehidupan ketingkat tertinggi. Lima kategori kebutuhan menurut Maslow (1943) dalam Sofyandi dan Garniwa (2015: 102) dimulai dengan:

1. Physiological Needs (Kebutuhan Fisiologis)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar pada setiap orang, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan itu meliputi, kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dsb. Kebutuhan

fisiologis potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Dalam hal ini pengaruhnya kepada kinerja karyawan di perusahaan percetakan CV Hasan Pratama di Kartosuro yaitu terdapat pengaruh antara kebutuhan fisiologi dengan kinerja karyawan, karena seorang bekerja mau menjalankan pekerjaannya atas dasar kebutuhan fisiologis karena tujuan bekerja yaitu memenuhi kebutuhan dasar hidupnya, seperti sandang, pangan dan papan.

Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan fasilitas seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Dimensi dan Indikator Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya yaitu adanya dorongan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, dengan cara mendapatkan pendapatan yang sebesar-besarnya.

2. Security Needs (Kebutuhan Keamanan)

Kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, perlindungan dan kebebasan dari suatu yg bersifat mengancam seperti terorisme dan lainnya. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dengan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total karena manusia tidak dapat mengetahui secara pasti akan bahaya yang terjadi. Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan martabak di kecamatan baleendah yaitu, terciptanya lingkungan yang aman bagi para karyawan karena menurut mereka lingkungan tempat bekerja harus bebas dari polusi udara, artinya jika tempat itu aman dan nyaman maka dorongan atau motivasi untuk berwirausaha pun akan meningkat.

-Dimensi dan Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Dapat dilihat dari indikatornya adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari lingkungan pekerjaan, adanya dukungan untuk memperbaiki kehidupan di masa yang akan datang. Kebutuhan akan keselamatan atau kemanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Keamanan fisiologis berkaitan dengan konteks fisiologis atau interpersonal. Kemanan fisiologis berkaitan dengan sesuatu yang mengancam tubuh dan kehidupan karyawan. Dalam konteks hubungan interpersonal bergantung pada banyak faktor, seperti keadaan cuaca atau situasi dalam melaksanakan pekerjaan atau suatu perlindungan dari adanya ancaman seperti hujan, panas dan sebagainya sesuatu kadang membuat perasaan cemas dan tidak aman.

3. Social Needs (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan, keturunan, kebutuhan untuk dekat dengan keluarga dan sebagainya. Hubungannya dengan kinerja karyawan di perusahaan percetakan CV Hasan Pratama di Sukoharjo yaitu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yaitu, alasan mereka berkerja yaitu salah satunya untuk membahagiakan keluarganya, di antaranya anak-anak dan istrinya, diketahui bahwa dari seluruh karyawan yang ada, sebagian besar karyawannya adalah laki-laki sebagai pencari nafkah.

Dimensi dan Indikator Kebutuhan Sosial

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan hubungan antar sesama teman kerja dan juga unit kerja terkait. Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Membuka bekerja karena ada dorongan dari keluarga dan masyarakat sekitar.

4. Self Esteemneed (Kebutuhan Akan Penghargaan)

Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Perusahaan dapat memenuhi

kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian juga dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Dimensi dan Indikator Kebutuhann Penghargaan

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya, serta menunjukkan eksistensinya di tempat kerja dengan tujuan akan diakui keberadaannya oleh lingkungan sekitar.

5. *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang, dan lain-lain. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin karyawan dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

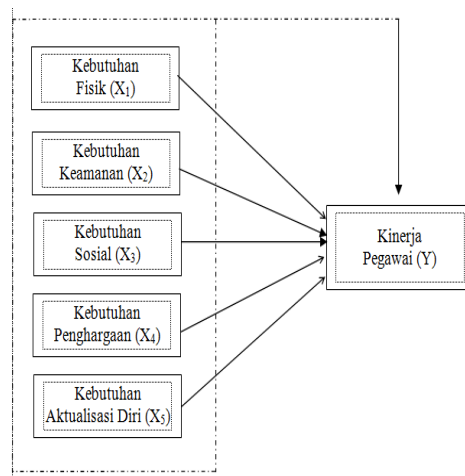
Dimensi dan Indikator Aktualisasi Diri

Dapat dilihat dari indikatornya, pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi dari pada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan

untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu yang lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

➤ Kerangka Pemikiran

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan karyawan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan pada kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan::

- ➔ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- - - - -➔ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel dependen.

➤ Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo.
6. Variabel kebutuhan fisiologis paling dominan pengaruhnya kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Cv Hasan Pratama di Cucukan, RT 02, RW 04, Wirogunan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependen variabel)
Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah kinerja karyawan.

b. Variabel bebas (independen variabel)
Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = kebutuhan fisiologis

X_2 = kebutuhan keamanan

X_3 = kebutuhan sosial

X_4 = kebutuhan penghargaan

X_5 = kebutuhan aktualisasi diri.

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampaui besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 52 karyawan diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

c. Interview.

d. Dokumentasi

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

b. Dokumentasi

c. Wawancara

6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

c. Uji Regresi Linier Berganda

c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

HASIL ANALISIS REGRESI

Variabel	Nilai Koefisien (β)	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-1,690		-1,869	,068
Kebutuhan Fisiologis	,307	,283	3,713	,001**
Kebutuhan Keamanan	,245	,235	3,576	,001**
Kebutuhan Sosial	,229	,220	3,045	,004**
Kebutuhan Penghargaan	,136	,134	2,442	,019*
Kebutuhan Aktualisasi Diri	,147	,160	2,320	,025*
R square	0,972			
Adjusted R Square	0,969			
F hitung	324,989**			

Sumber : Lampiran 18 olahan SPSS, 2021

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Keterangan :

* $p < 0,05$ signifikan pada $\alpha < 5\%$

** $p < 0,01$ signifikan pada $\alpha < 1\%$

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,690 + 0,307 X_1 + 0,245X_2 + 0,229 X_3 + 0,136 X_4 + 0,147 X_5$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2
Hasil Uji t

Hasil Analisis Uji t (t Test)

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-1,869	,068
	Kebutuhan Fisiologis	,283	3,713	,001
	Kebutuhan Keamanan	,235	3,576	,001
	Kebutuhan Sosial	,220	3,045	,004
	Kebutuhan Penghargaan	,134	2,442	,019
	Kebutuhan Aktualisasi	,160	2,320	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran olahan SPSS, 2021.

Merujuk dari Tabel 2. hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Variabel kebutuhan fisiologis menunjukkan nilai sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha (1%). Jadi hipotesis pertama berhasil didukung, artinya kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel kebutuhan keamanan menunjukkan nilai sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha (1%). Artinya

kebutuhan keamanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel kebutuhan sosial menunjukkan nilai sig sebesar 0,004 yang lebih kecil dan nilai alpha (1%). Artinya kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Variabel kebutuhan penghargaan menunjukkan nilai sig sebesar 0,019 yang lebih kecil dari nilai alpha (5%). Jadi hipotesis keempat berhasil didukung, artinya kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5) Variabel kebutuhan aktualisasi menunjukkan nilai sig sebesar 0,025 yang lebih kecil dari nilai alpha (5%). Artinya kebutuhan aktualisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6) Apabila dilihat dari besarnya Standardized Coefficients Beta (SCB) pada, maka kebutuhan fisiologis mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,283. Artinya kebutuhan fisiologis paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 324,989, dan Ftabel sebesar 2,37 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam hal ini Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 1% (0,01), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Disamping itu dapat dinyatakan bahwa model regresi adalah "fit". Besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat diketahui dari nilai adjusted R2 = 0,969. Artinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,90%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,307. Artinya apabila kebutuhan fisiologis dinaikan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan besarnya kinerja karyawan sebesar 0,307 ($1 \times 0,307$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan (tidak berubah).

2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,245. Artinya apabila kebutuhan keamanan dinaikan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan besarnya kinerja karyawan sebesar 0,245 ($1 \times 0,245$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan (tidak berubah).

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,229. Artinya apabila kebutuhan sosial dinaikan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan besarnya kinerja karyawan sebesar 0,229 ($1 \times 0,229$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan (tidak berubah).

4. Pembahasan Hipotesis Keempat

.Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,136. Artinya apabila kebutuhan penghargaan dinaikan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan besarnya kinerja karyawan sebesar 0,136 ($1 \times 0,136$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan (tidak berubah).

5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten

Sukoharjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,147. Artinya apabila kebutuhan penghargaan dinaikan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan besarnya kinerja karyawan sebesar 0,147 ($1 \times 0,147$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan (tidak berubah).

6. Pembahasan Hipotesis Keenam

Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan fisiologis paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartasura Kabupaten Sukoharjo. berdasarkan besarnya *Standardized Coefficients Beta* (SCB), kebutuhan fisiologis terbukti mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,283. Artinya kebutuhan fisiologis paling dominan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan

Besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat diketahui dari nilai adjusted $R^2 = 0,969$. Artinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,90%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan pada Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya kebutuhan fisiologis ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan pada Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya kebutuhan keamanan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya kebutuhan sosial ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya kebutuhan penghargaan karyawan

ditingkatkan, maka kinerja mereka akan ikut meningkat.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya kebutuhan aktualisasi diri karyawan ditingkatkan, maka kinerja mereka akan ikut meningkat.

5. Variabel kebutuhan fisiologis paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi ditingkatkan, maka kebutuhan fisiologis paling berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Cv Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo yaitu antara lain :

1. Mengingat adanya pengaruh **kebutuhan fisiologis positif dan paling dominan hendaknya dipertahankan, apabila perlu ditingkatkan terutama kebutuhan fisiologis yang berkaitan dengan penggajian, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis dengan baik, maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan Cv Hasan Pratama sehingga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja mereka.**

2. Mengingat kebutuhan keamanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pihak manajemen Cv Hasan Pratama selalu memperhatikan kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, sehingga diharapkan semua karyawan dalam kondisi benar-benar terlindungi oleh pihak perusahaan.

3. Dalam ruang lingkup kebutuhan sosial karyawan, hendaknya Cv Hasan Pratama di Kartosuro membuat kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat hubungan persahabatan antar karyawan Mitra,

misalnya gathering, tour untuk tim yang menunjukkan performa yang tinggi, selain itu dapat juga mengadakan makan bersama, bakti sosial yang dapat membuat karyawan menjalin hubungan persahabatan yang baik sehingga tercipta hubungan yang nyaman antar karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan Cv Hasan Pratama.

4. Dalam ruang lingkup kebutuhan penghargaan terbagi dalam bentuk materi dan non materi. Untuk kebutuhan penghargaan materi, hendaknya CV HASAN PRATAMA MENYEDIAKAN ASURANSI kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan tanpa memandang status karyawan tersebut. Dengan memiliki asuransi kesehatan dan keselamatan kerjakaryawan merasa aman dan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi karyawan yang bekerja langsung dilapangan. Kemudian dengan memberikan voucher belanja kebutuhan sehari-hari untuk karyawan yang dapat bekerja di atas rata-rata target yang telah ditetapkan. Selain itu hendaknya perusahaan juga memperhatikan kebutuhan penghargaan non materi karyawan berupa pujian langsung ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi harapan. Dengan memberikan pujian terhadap karyawan CV Hasan Pratama yang mampu bekerja di atas rata-rata target yang telah diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga akan lebih semangat lagi saat bekerja dan akan selalu berusaha untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja

5. Dalam ruang lingkup kebutuhan aktualisasi diri diharapkan hendaknya CV Hasan Pratama di Kartosuro lebih memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri misalnya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kreatifitas karyawan dalam bekerja misalnya dengan pelatihan kognitif, afektif dan psikomotorik agar dapat mengatasi masalah dengan cara-cara yang kreatif, sehingga karyawan akan **selalu** memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.

6. Mengingat secara simultan berpengaruh yaitu kebutuhan fisiologis,

kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan variabel tersebut dengan cara mengevaluasi setiap periodenya sehingga kinerja karyawan tetap terjaga baik atau meningkat.

7. 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 kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dongoran, J., (2014). *Komitmen Organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin*. Jakarta: Dian Ekonomi.
- Effendy, O, U., (2014). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya,..* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fayol, H., (2013). *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son,
- Ginting, P.A., (2018). Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padajajaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, No. 3. Hal 220-233.,
- Ghozali, I.,. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, M, dan Luis R. (2011). *Managing Human Resources*. 5th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handayani, S. Siswoyo H., dan Fauziah (2020). *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow*. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, Vol 11, No 1. hal. 44-53.
- Hasibuan, M. S. P., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hessley, R.K., Reasoner, J.W., dan Riley, J.T., (2012). *Coal Science*, John Wiley and Sons Inc., New York.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2014). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid, 1. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, I. R., & Jackson, H.J.,. (2015). *Human Resource Management (edisi 11)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Miftah T., (2013) *Kepemimpinan dalam manajemen Jakarta : Raja Grafindo Persada*,
- Mondy, R.W. dan Joseph J. M., (2016). *Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition*, England, Pearson Education Limited.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. (2013). *Human Resource Management*. Seventh Edition. Massachusetts: Simon & Schuster, Inc.
- Muslimin, K., (2016). Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara. *Jurnal An-Nida*, Vol. 8, No. 1.
- Nurwisda, D. dan Rosyadi, N (2018). *Judul penelitian: Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerjapegawai Puskesmas Petarukan Kab. Pematang. Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849*. Vol, 3, No. 10.
- Rahmatullah, K.. T., (2014). *Panduan Praktis Pengelolaan Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Bir
- Rivai dan Basri. (2013). *Manfaat Penilaian Kinerja*. *Jurnal* <http://journalsdm.blogspot.com/2021/04/>

penilaian-kinerja-karyawan-
definisi.html.

- Robbins, S. P., (2012) Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovesi, Aplikasi. Jakarta PT Prenhallindo.
- Robbins, S P & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakrta: Erlangga.
- Soeprihanto, J., (2011). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Sulistiyani A. T. dan Rosidah., (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Suryani, N. K. dan John F., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bali: Nilacakra (Anggota IKAPI Nomor 023/BAI/2019).
- Sutrisno, E., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahid S., (2011) Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya, Yogyakarta: Penerbit Andi.