

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ANDI MAKKASAU DI KOTA PAREPARE

Oleh

Iwan Perwira

E-mail: iwanpzb69@gmail.com

Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi (X) pada Kinerja (Y) pegawai RSUD Andi Makkasau di kota Parepare dan untuk mengetahui indikator (fisiologis, keamanan kerja, sosial, penghargaan, aktualisasi diri) dari Motivasi (X) berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y) pegawai RSUD Andi Makkasau di Kota Parepare. Metode penelitian memakai analisa deskriptif dan analisa regresi linier berganda dengan jumlah 60 responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) berdasarkan uji koefisien determinasi (R) dan hasil R square. Secara parsial, indikator kebutuhan yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) adalah fisiologis (X₁), disusul sosial (X₃), penghargaan (X₄) lalu aktualisasi diri (X₅) dan yang terakhir keamanan kerja (X₂).

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation (X) on the performance (Y) of employees of RSUD Andi Makkasau in the city of Parepare and to determine the indicators (physiological, job security, social, reward, self-actualization) of motivation (X) has a dominant effect on performance (Y) staff of Andi Makkasau Hospital in Parepare City. The research method used descriptive analysis and multiple linear regression analysis with a total of 60 respondents. The test results show that simultaneously Motivation (X) affects performance (Y) based on the coefficient of determination (R) and R square results. Partially, the indicators of needs that have the most dominant influence on performance (Y) are physiological (X₁), followed by social (X₃), appreciation (X₄) then self-actualization (X₅) and finally job security (X₂).

Keywords: *Motivation, Performance*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pencapaian kinerja atau hasil kerja yang baik sudah menjadi tuntutan dan kewajiban bagi seluruh perusahaan atau organisasi di dunia, termasuk Indonesia. Unsur penting dalam manajemen sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki kemauan kuat untuk mengembangkan diri. Tidak saja menambah ilmu pengetahuan, tapi juga harus mempunyai *skill* dalam penguasaan teknologi, khususnya teknologi

informasi agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan saat ini yaitu, era revolusi industri 4.0.

Pada sebuah organisasi rumah sakit yang mengutamakan pelayanan atau *service*, pada masyarakat, perlu dibangkitkan motivasi para SDMnya, khususnya dalam hal pelayanan dan penanganan darurat medis pada setiap pasien atau masyarakat yang datang. Agar tercapai kinerja yang baik dan optimal, maka salah satu faktor yang penting dilakukan rumah sakit tersebut adalah *memotivasi* pegawainya.

Motivasi, sangat berhubungan erat dengan keberhasilan dan capaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal itu disebutkan Chung dan Megginsong dalam bukunya Faustino Cardoso Gomes (2003) dijelaskan motivasi merupakan faktor yang harus menjadi perhatian khusus dalam pengembangan pemberdayaan kinerja pegawai.

2. Perumusan Masalah

- Apakah Motivasi dengan indikator kebutuhan (*fisiologis, keamanan kerja, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri*) memberi pengaruh pada kinerja.
- Manakah dari Motivasi dengan indikator (*fisiologis, keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri*) yang berpengaruh dominan pada kinerja.

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui motivasi dengan indikator (*fisiologis, keamanan kerja, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri*) memberi pengaruh pada kinerja.
- Untuk mengetahui manakah dari motivasi dengan indikator (*fisiologis, keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri*) memberi pengaruh sangat dominan terhadap kinerja.

4. Manfaat Penelitian

- melakukan penelitian berikutnya yang relevan
- Menjadi masukan bagi perusahaan dalam upaya mengelola sumberdaya manusia yang efektif.

B. METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai RSUD Andi Makkasau di Kota Parepare.

Pelaksanaan penelitian dilakukan 3 (tiga) bulan, mulai bulan November 2019 sampai bulan Januari 2020.

2. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini berjenis kualitatif dan kuantitatif. Sumber datanya ; 1). Data Primer dan 2). Data Sekunder

3. Metode Pengumpulan Data

- Metode Observasi
- Metode Kuisisioner
- Metode Dokumentasi

4. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada bagian pelayanan umum serta tindakan darurat medis di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare yang berjumlah 60 orang pegawai. Menggunakan pendapat Sugiono (2001:18) bahwa populasi yang berjumlah dibawah 100 orang, dapat dijadikan full sampel (100%), yang artinya keseluruhan populasi jadi sampel.

5. Metode Analisis

Analisis deskriptif, suatu analisa yang menguraikan, memaparkan, menjelaskan kegiatan organisasi yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai. Analisis regresi, yaitu menghitung pengaruh motivasi hirarki kebutuhan terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan persamaan regresi berganda:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = fisiologis

X₂ = Keamanan kerja

X₃ = sosial

X₄ = penghargaan

X₅ = Aktualisasi diri

B₀ = Konstanta

B₁ -b₅ = Koefisien regresi

E_i= Variabel pengganggu

Untuk menentukan pengaruh dan

tingkat signifikansi variabel diuji dengan cara uji-t dan uji-f melalui komputer dengan menggunakan program SPSS 23.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profil Lokasi Penelitian

RSUD Andi Makkasau Kota Parepare berdiri pada 1924 dan telah 2 kali meningkatkan status dengan status terakhir pada tanggal 3 November 2010 menjadi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) tingkat penuh berdasarkan keputusan Walikota Parepare No.475 Tahun 2010. Awalnya, RSUD Andi Makkasau dipimpin oleh dokter berkebangsaan Belanda dan Pakistan dan telah mengalami 11 kali pergantian pimpinan, dan terhitung sejak 8 Juni 2017 dijabat oleh Pelaksana Tugas (Plt) dr. Hj. Renny Anggraeny Sari, MARS, DPDK. RSUD Andi Makkasau dua kali mendapatkan akreditasi, pertama, akreditasi untuk 12 jenis pelayanan pada 9 februari 2007, kedua, akreditasi untuk 15 jenis Pokja pada tanggal 15 Mei 2017.

Secara singkat Profil RSUD Andi Makkasau didirikan pada tahun 1924 dengan nama Rumah Sakit Umum (RSU) di Kota Parepare. Tahun 1987 berganti menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Andi Makkasau, berasal dari nama seorang pahlawan asal Kota Parepare, yang didirikan atas bantuan Bank Dunia.

Tahun 1988 : Secara teknis maupun administrasi menjadi Rumah Sakit Tipe Kelas C yang operasionalnya tanggung jawabnya pada Walikota Parepare dengan alih tugaskan ke Sekda Kota Parepare. Selain itu, juga jadi rumah sakit rujukan beberapa kabupaten/kota di sebelah utara Propinsi Sulsel dan kabupaten/kota di Propinsi Sulbar.

Tahun 2009 : Pada 7 Mei 2009, RSUD

Andi Makkasau Kota Parepare naik status menjadi Rumah Sakit Tipe B Non Pendidikan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia dengan Nomor 343/Menkes/SK/V/2009. Tahun 2010 : Pada tanggal 3 November 2010, RSUD Andi Makkasau Kota Parepare menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Tingkat Penuh berdasarkan Keputusan Walikota Nomor 475 Tahun 2010

2. Penelitian serta Pembahasan

Dari hasil penelitian itu didapatkan gambaran 60 responden berdasar pada jenis kelamin, agama, status, usia dan pendidikan responden pada table 1 (*terlampir*)

Pada tabel 1 tercatat 49 responden adalah laki-laki atau 81,7% dan 11 responden adalah perempuan 18,3%. Selanjutnya dapat dilihat menurut kepercayaan pada tabel 2 (*terlampir*)

Pada tabel 2 diatas tercatat sebanyak 57 responden yang beragama Islam atau 95% dan 3 orang yang beragama Kristen atau 5%. Lanjut menurut status 40% belum menikah dan 60% sudah menikah pada table 3 (*terlampir*). Pada table 4 menurut usia (*terlampir*)

Pada 4, terdapat pegawai berumur 20-30 tahun berjumlah 14 responden atau 23,3%, umur 31-40 tahun berjumlah 39 responden atau 65%, sedangkan berumur 40 tahun ke atas berjumlah 7 responden atau 11,7%. Menurut pendidikan pada table 5 (*terlampir*)

Tabel 5 diatas memperlihatkan tingkat pendidikan responden terbanyak berpendidikan S1 yaitu 3 responden atau 5%, D3 berjumlah 9 responden atau 15%, dan yang berpendidikan SMU sebanyak 48 orang atau 80%.

Setelah analisis deskripsi karakteristik responden selesai, kemudian dilanjutkan dengan penetapan nilai atau skor masing-masing jawaban serta memberikan nilai atau

skor, sehingga didapatkan gambaran jawaban responden terkait dengan Kebutuhan Fisiologis pada tabel 6 (*terlampir*)

Tabel 6 diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis pegawai terhadap kinerja yang berarti bahwa kebanyakan responden menyatakan "baik" atas pemberian motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja. Lanjut dengan keamanan kerja pada table 7 (*terlampir*)

Tabel 7 memperlihatkan kebanyakan orang menyatakan "baik" atas pemberian motivasi pemenuhan kebutuhan keamanan terhadap kinerja. Dan terkait dengan kebutuhan social pada table 8 (*terlampir*)

Tabel 8 memperlihatkan kebanyakan orang menyatakan "baik" atas pemberian motivasi pemenuhan kebutuhan sosial terhadap kinerja. Menurut kebutuhan penghargaan pada table 9 (*terlampir*)

Tabel 9 memperlihatkan kebanyakan orang menyatakan "baik" atas pemberian motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja. Dan terkait dengan Aktualisasi Diri pada table 10 (*terlampir*)

Tabel 10 memperlihatkan kebanyakan responden menyatakan "baik" atas pemberian motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja. Lanjut kinerja pada table 11 (*terlampir*)

3. Analisis Pengaruh Unsur Motivasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare. Dengan melakukan uji regresi linear berganda pada table 12 (*terlampir*) Pada tabel koefisien tersebut diatas, didapatkan persamaan :

$$Y = -0,115 + 0,354X_1 + 0,012X_2 + 0,338X_3 + 0,194X_4 + 0,173X_5$$

Dengan adanya persamaan pada regresi yang dimaksud, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta (b_0) = -0,115, Ini berarti motivasi yang terdiri atas indikator ; psikologis, keamanan kerja, sosial, penghargaan, aktualisasi diri tidak mengalami perubahan ; maka kinerja kerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare mengalami penurunan sebesar -0.115.

Koefisien Regresi X_1 (b_1) = 0.354, ini berarti kebutuhan psikologis dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare sebesar 0.354.

Koefisien Regresi X_2 (b_2) = 0.012, ini berarti kebutuhan keamanan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare sebesar 0.012.

Koefisien Regresi X_3 (b_3) = 0,338, ini berarti kebutuhan sosial dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare sebesar 0, 338.

Koefisien Regresi X_4 (b_4) = 0,194, ini berarti kebutuhan penghargaan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare sebesar 0,194.

Koefisien Regresi X_5 (b_5) = 0,173, ini berarti aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau Di Kota Parepare sebesar 0, 173.

Untuk mengetahui dari masing-masing variabel ini secara statistik memberi pengaruh yang signifikan dapat dilihat (probabilitas) melalui uji t :

4. Pengujian parsial variabel kebutuhan fisiologis (X_1)

Berdasar perhitungan memakai program SPSS dimana nilai t hitung = 2.827 tingkat signifikansi 0.007 (Sig < 0.05), memberi berpengaruh signifikan terhadap fisiologis (X_1) dengan kinerja kerja pegawai (Y), dengan asumsinya variabel lainnya (X_2 , X_3 , X_4 , X_5) konstan.

5. Pengujian parsial variabel kebutuhan keamanan kerja (X2)

Berdasar perhitungan memakai program SPSS dimana nilai t hitung = 0.195 tingkat signifikansi 0.846 ($\text{Sig} > 0.05$), tidak memberi pengaruh yang signifikan antara keamanan (X2) dan kinerja kerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel yang lain (X1, X3, X4, X5) konstan. Pengujian parsial variabel kebutuhan sosial (X3), dimana nilai t hitung = 2.795 tingkat signifikansi 0.007 ($\text{Sig} < 0.05$), memberi pengaruh signifikan antara kebutuhan sosial (X3) dengan kinerja kerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel yang lain (X1, X2, X4, X5) konstan. Pengujian parsial variabel kebutuhan penghargaan (X4) dimana nilai t hitung = 2.741 tingkat signifikansi 0.008 ($\text{Sig} < 0.05$), memberi pengaruh signifikan antara kebutuhan penghargaan (X4) dengan kinerja kerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel lainnya (X1, X2, X3, X5) konstan. Pengujian parsial variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5), dimana nilai t hitung = 1.760 tingkat signifikansi 0.084 ($\text{Sig} > 0.05$), tidak memberi pengaruh signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri (X5) dengan kinerja kerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel yang lain (X1, X2, X3, X4) konstan. Untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan dapat dilihat melalui uji F dapat dilihat pada table 13 (*terlampir*)

$F = 20.503$ sangat nyata (sangat signifikan) pada $\alpha = 0,05$ karena sig F change (p) = 0.000 lebih kecil dibandingkan angka 0,05. Hal ini menunjukkan model yang digunakan sangat baik, artinya semua variabel independen yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅) yang ada secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada variabel dependennya yaitu kinerja (Y) RSUD Andi Makassar Makassar. Lebih lanjut melihat

berikut ini pada table 14 (*terlampir*)

$R = 0.809$ ini berarti bahwa variabel independen yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅) yang dimasukkan ke dalam model mampu menjelaskan keragaman variabel dependennya yaitu kinerja (Y) sebesar 80.9 %, sedangkan nilai $R^2 = 0,655$ dan atau 65,5 % akan dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Dari 5 (lima) variabel indikator yang pada variabel X, yaitu : fisiologis (X₁), keamanan (X₂), sosial (X₃), penghargaan (X₄), aktualisasi diri (X₅) yang dianggap paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja (Y), adalah fisiologis (X₁). Hal ini terlihat pada nilai koefisien regresi (Nilai B) diantara variabel-variabel lainnya.

D. KESIMPULAN

Mengacu pada pengujian pengaruh hubungan keseluruhan indikator pada variabel (X) terhadap variabel independen (Y) dapat disimpulkan : bahwa variabel independen (X) terhadap independen (Y) secara bersama-sama berpengaruh tinggi dengan pembuktian uji koefisien determinasi (R) = 0,809 dengan hasil R square = 0.655 yang menunjukkan pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian sendiri-sendiri, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah kebutuhan fisiologis (X₁), disusul oleh kebutuhan sosial (X₃), kebutuhan penghargaan (X₄), aktualisasi diri (X₅) dan yang terakhir kebutuhan keamanan kerja (X₂).

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Gani, Abdul, 2000. *Manajemen SDM dalam Kinerja Kerja*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Gibson, James L., John M. Ivancevic dan James H. Donnelly; 2004. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2004. *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- _____, 2004. *Manajemen*. Edisi 3. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan P. Malaju, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H, 1993. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Koontz, Harold, 2000. *Essentials of Management*. Fifth Edition, McGraw Hill, Inc., Singapore.
- Kurtz, Herbergson, 2003. *Theory of Motivation in Human Resource Management*. McGraw Hill Inc. Tokyo.
- Maslow, Abraham. H. 1994, *Motivasi dan Kepribadian-Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Edisi Alih Bahasa, LPPM, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Rahmiah, 1999. *Sumber Daya Manusia dalam Kompetensi Kerja*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 1996. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Siregar, Ali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sumarsono, Soony, 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Uno. Hamzah, B. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya. Analisis di Bidang Pendidikan*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Lampiran :

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	
	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
Laki-laki	49	81,7
Perempuan	11	18,3
Jumlah	60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 2. Agama

Agama	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Islam	57	95
Kristen	3	5
Jumlah	60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 3. Status

Status	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Belum Nikah	24	40
Sudah Nikah	36	60
Jumlah	60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 4. Usia

Umur	Responden	
	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
20-30	14	23,3
31-40	39	65
40-keatas	7	11,7
Jumlah	60	100

Sumber Data Primer, 2020

Tabel 5. Pendidikan

Pendidikan	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase (%)
S1	3	5
D3	9	15
SMU	48	80
Jumlah	60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 6. Tanggapan Responden atas Kebutuhan Fisiologis

Kategori	Skala Interval Likert	Responden	
		Frekuensi (F)	Porsentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	23	38,3
Baik	3.01 – 4.00	37	61,7
Cukup Baik	2.01 – 3.00	0	0
Kurang Baik	1.01 – 2.00	0	0
Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0
Total		60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 7. Tanggapan Responden atas Kebutuhan Keamanan Kerja

Kategori	Skala Interval Likert	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	15	25
Baik	3.01 – 4.00	31	51,7
Cukup Baik	2.01 – 3.00	13	21,6
Kurang Baik	1.01 – 2.00	1	1,7
Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0
Total		60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 8 Tanggapan Responden atas Kebutuhan Sosial

Kategori	Skala Interval Likert	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	20	33,3
Baik	3.01 – 4.00	39	65
Cukup Baik	2.01 – 3.00	1	1,7
Kurang Baik	1.01 – 2.00	0	0
Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0
Total		60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Penghargaan

Kategori	Skala Interval Likert	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	15	25
Baik	3.01 – 4.00	39	65
Cukup Baik	2.01 – 3.00	6	10
Kurang Baik	1.01 – 2.00	0	0
Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0
Total		60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kategori	Skala Interval Likert	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	13	21,67
Baik	3.01 – 4.00	43	71,67
Cukup Baik	2.01 – 3.00	4	6,66
Kurang Baik	1.01 – 2.00	0	0
Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0
Total		60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Kategori	Skala Interval Likert	Responden	
		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Baik	4.01 – 5.00	28	46,67
Baik	3.01 – 4.00	32	53,33
Cukup Baik	2.01 – 3.00	0	0
Kurang Baik	1.01 – 2.00	0	0
Tidak Baik	0.00 – 1.00	0	0
Total		60	100

Sumber Data, 2020

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.115	.489		-.234	.816			
	Keb. Fisiologi	.354	.125	.357	2.827	.007	.724	.359	.226
	Keb. Keamanan	.012	.061	.019	.195	.846	.369	.026	.016
	Keb. Sosial	.338	.121	.338	2.795	.007	.654	.355	.223
	Keb. Penghargaan	.194	.071	.240	2.741	.008	.441	.349	.219
	Aktualisasi Diri	.173	.098	.184	1.760	.084	.340	.233	.141

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 13. Hasil Analisis Varians (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.148	5	1.230	20.503	.000 ^a
	Residual	3.239	54	.060		
	Total	9.386	59			

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Keb. Sosial, Keb. Penghargaan, Keb. Keamanan, Keb. Fisiologi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 14 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.623	.24489

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Keb. Sosial, Keb. Penghargaan, Keb. Keamanan, Keb. Fisiologi