

PENGARUH FISIKOLOGI RASA AMAN SOSIAL PENGHARGAAN DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DALIJO ULAM UPADI DI MUARA BADAK

Aliciar Amalia Nasution¹, Rahim Abdullah ², Farida Aryani^{3*}

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara

*farida@stietenggarong.ac.id

Article Info

Received 01 July 2022
 Accepted 25 July 2022
 Available online 1 August 2022

Keywords:

Psychology, sense of security, social, appreciation, self-actualization and employee performance

Abstract

In an effort to realize optimal performance with quality human resources CV. Dalijo Ulam Upadi makes various efforts to motivate employees, one of which is by providing compensation, namely basic salary (monthly) and bonuses. However, from the information that researchers received based on reports from other employees, there are several symptoms that occur in some employees, such as a lack of employee work enthusiasm, including being often late, often missing work hours and employees being slow in completing work, even though this is still considered a problem. which is light but will be detrimental to the company if this is allowed to drag on. For this reason, researchers really want to provide motivation that is based on the application of several theories put forward by experts, whether they can be implemented or not so that workers are enthusiastic about carrying out their work, do not miss work hours and arrive on time because they have been well motivated through several of these methods. This study aims to determine the effect of physiology, security, social, respect and self-actualization simultaneously and partially on employee performance on the CV. Dalijo Ulam Upadi in Muara Badak. The sample in this study were employees at CV. Dalijo Ulam Upadi, amounting to 27 people. The data analysis technique of this research is multiple regression, with hypothesis testing using the f test and t test. And the results of the research obtained are simultaneously and partially the five variables of this study include physical, social security, appreciation and self-actualization variables that have a significant effect on employee performance at CV Dalijo Ulam Upadi in Muara Badak.

PENDAHULUAN

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011), bahwa Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. CV. Dalijo Ulam Upadi yang berdomisili di jalan poros Saliki Rt 09 Desa Muara Badak Ulu Kecamatan Muara Badak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku untuk pakan ternak seperti ikan, ayam, bebek, sapi dan lain-lain, tepung ini terbuat dari bahan dasar murni dari ikan yang dicampur dengan bahan lainnya agar protein dari pakan ternak tersebut lebih tinggi. CV. Dalijo Ulam Upadi ini dipimpin oleh A. Aswardin. Saat ini CV. Dalijo Ulam Upadi telah mengirim hasil produksinya kebeberapa luar kota seperti Surabaya dan Banyuwangi, saat ini CV. Dalijo Ulam Upadi memiliki beberapa orang tenaga kerja yang terdiri dari 10 orang karyawan tetap dan 17 orang karyawan borongan.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal dengan SDM yang berkualitas CV. Dalijo Ulam Upadi melakukan berbagai upaya pemotivasian karyawan salah satunya dengan cara memberikan kompensasi yaitu gaji pokok (bulanan) dan bonus. Namun dari informasi yang peneliti terima berdasarkan hasil laporan dari karyawan yang lainnya, terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, walaupun hal tersebut dianggap masih dalam permasalahan yang ringan akan tetapi akan merugikan perusahaan jika hal tersebut dibiarkan berlarut-larut. Untuk itu peneliti ingin sekali memberikan motivasi yang berdasarkan dengan penerapan dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli apakah dapat dijalankan ataukah tidak agar para pekerja semangat dalam menjalankan pekerjaan tidak meninggalkan jam kerja serta datang tepat waktu karena telah termotivasi dengan baik melalui beberapa cara tersebut.

Berdasarkan dengan lima kebutuhan manusia tersebut yang berkaitan dengan psikologi, dimana CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak harus dapat memenuhi kebutuhan makan, minum udara yang nyaman didalam ruangan kerja, kecukupan jam istirahat bagi karyawan. Kebutuhan rasa aman dimana dalam hal ini CV. Dalijo Ulam Upadi harus memberikan jaminan keamanan bagi karyawan yang bekerja. Kebutuhan social dimana kebutuhan ini merupakan hal yang harus terpenuhi bagi karyawan CV. Dalijo Ulam Upadi yang berkaitan dengan hal kelompok kerja yang baik, kerja sama yang baik sehingga kesulitan dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik pula. Penghargaan dimana penghargaan dalam hal ini tidak hanya berupa penghargaan berupa materi yang sesuai saja tetapi rasa saling menghormati antar sesama manusia harus terjalin, adanya pengakuan dari keahlian seseorang dapat menjadikan seseorang lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya. Dan yang terakhir adalah aktualisasi diri dalam hal ini dimana CV. Dalijo Ulam Upadi selalu memberikan kesempatan kepada sejumlah karyawan untuk mengembangkan diri dengan lebih kreatif.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak ?
2. Apakah variabel psikologi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak ?
3. Apakah variabel rasa aman (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak ?
4. Apakah variabel sosial (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak ?
5. Apakah faktor penghargaan (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak ?
6. Apakah faktor aktualisasi diri (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengaruh psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
2. Mengetahui pengaruh variabel psikologi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
3. Mengetahui pengaruh variabel rasa aman terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
4. Mengetahui pengaruh variabel sosial terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
5. Mengetahui pengaruh faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
6. Mengetahui pengaruh faktor aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:260) dalam Noorhya (2019) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan). Mangkunegara (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian tugasnya dengan cara yang handal.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat
- d. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) yang akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja. Dalam mengelola organisasi atau perusahaan pimpinan harus mampu melakukan fungsi penggerak terhadap bawahan dengan baik, agar mereka dapat bekerja dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan (Noorhya; 2019). Menurut Manullang (2006), bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Teori Maslow teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi

keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Indikator Kebutuhan Psikologi

Indikator kebutuhan psikologi menurut Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007). Terdiri dari :

- Lingkungan kerja
- Kebutuhan sandang pangan
- Sirkulasi udara

Indikator Rasa Aman

Indikator kebutuhan psikologi menurut Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007). Terdiri dari :

- Status
- Jaminan
- Tempat kerja

Indikator Sosial

Indikator kebutuhan psikologi menurut Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007). Terdiri dari :

- Penerimaan anggota atau kelompok
- Perhatian
- kesetiakawanan

Indikator Kebutuhan Penghargaan

Indikator kebutuhan psikologi menurut Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007). Terdiri dari :

- Penghargaan
- Keberhasilan
- Pengakuan

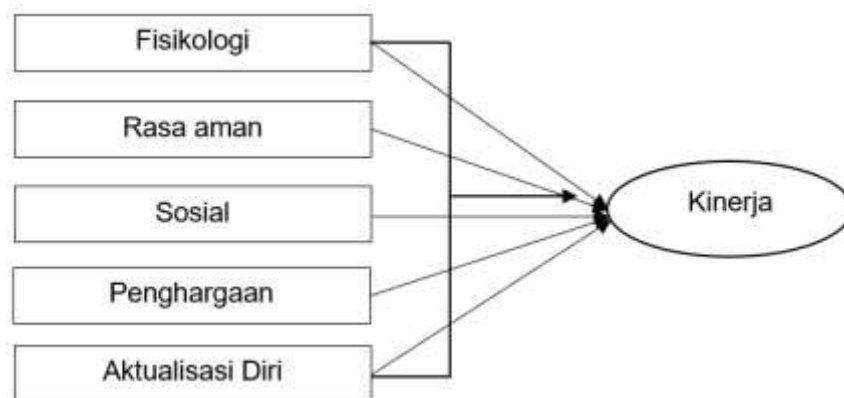
Indikator Aktualisasi Diri

Indikator kebutuhan psikologi menurut Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007). Terdiri dari :

- Kemampuan berkembang
- Mencapai sesuatu
- Kemampuan mencukupi diri sendiri

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan lebih baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat.

Adapun gambaran kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut:



Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah

1. Fisikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
2. Fisikologi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
3. Rasa aman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
4. Sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
5. Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.
6. Aktualisasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta tujuan akhir dari penelitian ini yaitu pengujian hipotesis. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang dihubungkan yaitu variabel dependen adalah kinerja (Y) dan variabel independen adalah motivasi (X) yang terdiri dari lima variabel yakni fisikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. bentuk hubungan diantara kedua variabel tersebut adalah klausul menurut Sugiyono (2010) adalah hubungan

sebab akibat antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel secara keseluruhan atau total sampling dimana total sampling menurut Nursalam (2008) adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak dibawah atau kurang dari 100 jadi penelitian diharuskan untuk meneliti keseluruhan dari jumlah populasi yang dijadikan sampel yakni seluruh Karyawan CV. Dalijo Ulam Uoadi di Muara Badak yang berjumlah 27 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS

Besarnya hubungan antara variabel psikologi dengan kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,304 atau 30,4%, variabel rasa aman dengan kinerja adalah 0,446 atau 46,6%, variabel sosial dengan variabel kinerja sebesar 0,083 atau 8,3%, variabel penghargaan dengan kinerja sebesar 0,372 atau 37,2%, dan variabel aktualisasi diri sebesar 0,478 atau sebesar 47,8%.

Tabel 1 Correlation

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error Of the Estimate
1	.871	.726	.666	1.133

Keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas dapat ditunjukkan dengan nilai adjusted R Square, karena dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan sebanyak 3 atau lebih dari 2, maka nilai R yang digunakan adalah nilai R Square, berdasarkan hasil perhitungan dihasilkan nilai sebesar R square 0,726 atau 72,6%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang **kuat** sebesar 72,6%, sedangkan sisanya $100\% - 72,6 = 27,4\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 2. ANOVA^a

F	Sig	F Tabel
22,032	.003	2,685

Hasil perhitungan uji anova atau uji F, didapat F_{hitung} adalah $22,032 > F_{tabel}$ 2,685 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau bisa dikatakan bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja (Y) pada beberapa CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak. Jadi hipotesis yang diajukan bahwa psikologi (X_1), rasa aman (X_2), sosial (X_3), penghargaan (X_4) dan aktualisasi diri (X_5), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima.

Tabel 3. Regresi

B	T	Sig	T Tabel
11.007	3.308	.003	1,721
.140	2.362	.026	
.519	2.137	.035	
.498	1.528	.147	
.197	3.231	.012	
.442	2.303	.024	

Nilai konstanta (a) bertanda positif sebesar 11,077, artinya bahwa apabila X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 sama dengan nol maka kinerja karyawan sama dengan 11,077, atau apabila tidak ada psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri maka kinerja karyawan hanya sebesar 11,077.

Variabel psikologi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,308 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,026 (0,05) yang berarti variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Variabel rasa aman (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,362 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,038 (0,05) yang berarti variabel X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis kedua yang diajukan diterima.

Variabel sosial (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,137 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,049 (0,05) yang berarti variabel X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

Variabel penghargaan (X_4) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,321 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,012 (0,05) yang berarti variabel X_4 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis keempat yang diajukan diterima.

Variabel aktualisasi diri (X_5) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,303 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,024 (0,05) yang berarti variabel X_5 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis kelima yang diajukan diterima.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh variabel psikologi (X_1), variabel rasa aman (X_2), variabel sosial (X_3), variabel penghargaan (X_4), dan variabel aktualisasi diri (X_5) secara simultan atau secara bersama-sama dilihat dari hasil perhitungan uji anova atau uji F, didapat F_{hitung} adalah $22,032 > F_{tabel} 2,685$ dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis pertama yang diajukan bahwa secara bersama-sama kelima variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi diterima karena terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari teori yang dikemukakan oleh Griffin (2003) motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja serta didukung oleh variabel-variabel motivasi yang dikemukakan Teori hirarki dari Abraham Maslow yang dikutip oleh Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Artinya secara keseluruhan dari kelima variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak, sehingga dapat membentuk atau menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak dan diharapkan kinerja yang baik ini dapat dipertahankan untuk jangka yang panjang.

Variabel psikologi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,308 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,026 (0,05). Artinya nilai yang diperoleh dari variabel psikologi secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian yang diperoleh saat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, (2016), Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan, dimana variabel psikologi secara simultan mampu

memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini berarti bahwa psikologi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi agar menjadi lebih baik dan mampu memberikan sesuatu yang baik pula bagi perusahaan itu sendiri sehingga timbul timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Variabel rasa aman (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,137 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,038 (0,05). Artinya nilai yang diperoleh dari variabel rasa aman secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian yang diperoleh saat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Muslimin, (2016), Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara dimana variabel rasa aman secara simultan mampu memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja Dosen Unisnu Jepara. Hal ini berarti bahwa rasa aman mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi agar menjadi lebih baik dan mampu memberikan sesuatu yang baik pula bagi perusahaan itu sendiri sehingga timbul timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Variabel sosial (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} 1,526 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,049 (0,05). Artinya nilai yang diperoleh dari variabel sosial secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, (2016), Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan, dimana variabel sosial secara simultan mampu memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini berarti bahwa sosial mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi agar menjadi lebih baik dan mampu memberikan sesuatu yang baik pula bagi perusahaan itu sendiri sehingga timbul timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Variabel penghargaan (X_4) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,231 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,012 (0,05). Artinya nilai yang diperoleh dari variabel penghargaan secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, (2016), Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan, dimana variabel penghargaan secara simultan mampu memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini berarti bahwa sosial mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi agar menjadi lebih baik dan mampu memberikan sesuatu yang baik pula bagi perusahaan itu sendiri sehingga timbul timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Variabel aktualisasi diri (X_5) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,303 < t_{tabel} 1,721$ dan taraf signifikansi 0,024 (0,05). dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisa Sari dan Rina Dwiarti, (2018), Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Kinerja Karyawan Pt. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. Dimana variabel penghargaan secara simultan mampu memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini berarti bahwa sosial mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi agar menjadi lebih baik dan mampu memberikan sesuatu yang baik pula bagi perusahaan itu sendiri sehingga timbul timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Dari kelima variabel ini dapat dibuktikan melalui penelitian ini yang dilakukan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak terbukti bahwa melalui variabel psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak.

KESIMPULAN

1. Hasil uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama pengaruh psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya
2. Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh variabel psikologi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya
3. Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh variabel rasa aman secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya
4. Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh variabel sosial secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya
5. Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh variabel penghargaan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya
6. Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh variabel aktualisasi diri secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak diterima karena terbukti kebenarannya

SARAN

1. Bagi CV. Dalijo Ulam Upadi di Muara Badak psikologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang diterapkan karyawan sudah baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, lebih baik pertahankan keadaan sekarang atau lebih ditingkatkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti hierarki kebutuhan manusia lebih mendalam, mungkin bisa menggunakan analisis lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. (2001), *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Firnidia, Linda. (2008). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Frank G Goble, (198) *Mazhab Ketiga : Psikologi Humanistik Abraham Koslow*. Terjemahan Drs. A Supratiknya , Kanisius, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gomes, F. Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Griffin, R.W. (2003). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. : BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. : Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. : PT. RefikaAditama. Bandung.

- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. : Salemba Empat. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. : Ghalia Indonesia. Jakarta _____.2000. *Manajemen Personalia*. : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Noorhya, Eva (2019), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara. (STIE Tenggarong) Jurnal Akuntansi Manajemen Madani Vol. 3 No. 1 (ISSN 2580-2631)*
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. : BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Dari Teori ke Praktik. : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. : Erlangga. Jakarta.
- Sari, Emilia NovianiAsta. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Semarang. Universitas Negeri Semarang*.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. : Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Bumi Aksara. Jakarta _____. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. : Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Winardi, J. (2002), *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat” Jurnal Agrobisnis, Vol. 3 No. 3 (Juni 2015).*
- Tohardi. A (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Undang-undang Kesejahteraan Sosial (UU RI No.11 Th. 2009) (2010), Sinar Grafika.