

ASPEK MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI TAKSI PT. BOSOWA UTAMA CORPORATION

MARYADI

Abstract : Motivation factor such as physiological needs (X1), quiet needs (X2), social need (X3), valuation needs (X4), self actualitation need (X5), and external area are influence to taxi driver performance of PT, Bosowa Utama Corporation. Motivation factor of social needs is very influence to taxi driver performance of PT, Bosowa Utama Corporation.

Keywords : taxi driver performance, Motivation factor

PENDAHULUAN

Pada pendirian suatu organisasi/perusahaan tentu bermaksud untuk mencapai tujuan tertentu. Bagi perusahaan berorientasi laba, tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan laba yang optimal dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan kegiatan usahanya. Manajemen mempunyai tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan anggota atau konsumen akan barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan tersebut menuntut kemampuan manajemen perusahaan untuk mengorganisasikan dan memanfaatkan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efisien dan efektif.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam rangka pencapaian efisiensi dan efektifitas perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus dapat memikirkan agar supaya karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat tinggi agar kinerja selalu baik. Dengan kata lain, manajemen perusahaan mempunyai tujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan yang diharapkan karyawan.

Para ahli dan praktisi manajemen telah memahami bahwa masalah kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah untuk terus dipertahankan, karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat dapat

berubah-ubah. Permasalahan yang sering muncul adalah mengapa prestasi karyawan yang ditandai dengan kinerja setiap waktu dapat berubah ini merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekwensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif, juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan serta berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikari pada mereka.

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik maupun bonus. Akan tetapi, karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivas dengan cara tersebut dipandang bukan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang karyawan tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji, dimana oleh Maslow didefinisikan adanya jenjang kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kebutuhan yang lebih tinggi apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tidak dapat dipungkiri bahwa, pada awalnya seorang karyawan hanya tertarik pada besarnya gaji

maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung lama karena pada saat-saat tertentu, perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji atau bonus melainkan pada job contents (isi pekerjaan) yang ditanganinya. Berarti masalah gaji dan bonus bergeser peringkatnya bukan menjadi kebutuhan utama lagi.

Berdasarkan uraian tersebut, ditarik pokok pemikiran bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukari oleh seorang manajer dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata, tetapi memotivasi karyawan haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menstimulasi faktor-faktor lain seperti : kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Seperti halnya dengan Unit Taksi Bosowa yang merupakan anak perusahaan Bosowa Group, kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung atas kinerja pengemudi yang merupakan asset utama perusahaan di samping asset-asset lainnya. Pencapaian kinerja pengemudi sangat perlu dilakukan oleh manajemen PT. Bosowa Utama Corporation untuk mempertahankan perusahaan agar tetap eksis. Sejalan dengan teori motivasi Maslow, maka manajemen perusahaan perlu melakukan upaya agar dapat memotivasi karyawan dalam rangka memperbaiki kinerjanya. Upaya tersebut adalah bagaimana memahami tingkat kebutuhan karyawan agar efektifitas motivasi yang dilakukan dapat berhasil dengan baik, juga dengan me-

mahami adanya faktor-faktor yang berada di luar perusahaan (eksternal) yang dapat menjadi dukungan bagi peningkatan kinerja pengemudi Taksi Bosowa.

Tehnik memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pengemudi mulai dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri serta dukungan lingkungan eksternal agar kinerja pengemudi menjadi lebih baik.

Berdasarkan tatar belakang penelitian, maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi berupa kebutuhan fisiologis (X1), Keamanan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), aktuatisasi din (X5) dan dukungan lingkungan ekststernal (X6) terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation?
2. Faktor motivasi apakah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation?

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi berupa kebutuhan fisiologis (X1), Keamanan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), aktualisasi din (X5) dan dukungan lingkungan ekststernal (X6) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation
- 2 Untuk mengetahui faktor motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation

Analisa data yang digunakan dalam penelitian mi adalah regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pengemudi taksi

X1 = Kebutuhan fisiologis

X2 = kebutuhan keamanan

- X3 = Kebutuhan sosial
- X4 = kebutuhan penghargaan
- X5 = kebutuhan aktualisasi diri
- X6 = dukungan lingkungan eksternal
- bo, b1, b2, b3, b4, b5, b6 = koefisien regresi
- e = standar error

Tepat atau tidaknya penggunaan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi regresi linear klasik sebagaimana dikemukakan oleh Tiro (2000: 147 - 148) dalam Model Regresi Linear Klasik terdapat asumsi sebagai berikut: (1) Eksistensi, (2) Kebebasan, (3) Kelinearan; (4) Kehomogenan, (5) Distribusi normal. Adapun uji statistik yang digunakan adalah:

1. Uji - F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5 dan X6) secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Koefisien ini didapat dengan mengambil akar dan Koefisien Determinasi R. Untuk mengetahui apakah R yang diperoleh bermakna (signifikan) atau tidak maka dipakai uji F dengan formula:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

- R² = Koefisien Determinasi
- K = Jumlah Variabel
- n = Banyaknya data

2. Uji - t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3, X4 dan X5) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). pengujian ini difokuskan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Adapun persyaratan uji - t adalah sebagai berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.
- Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

3. Uji R dan R²

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien determinansi yaitu seberapa persen perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien determinansi R² untuk penelitian ini tergolong tinggi jika R² lebih dari 0,7 atau 70%.

Definisi operasional dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Dependent variable (variabel terikat)
Variabel terikat yang dinyatakan dengan Y yaitu kinerja pengemudi Taksi PT. Bosowa Utama Corporation. Kinerja ini ditinjau dan 3 segi yaitu segi kualitas dan kuantitas.
2. Independent Variabel (Variabel bebas)
Variabel bebas terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan dukungan lingkungan eksternal (X6). Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan untuk memenuhi

fisik yaitu berupa rasa lapar, haus, sandang dan pangan serta kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman dan perlindungan. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan kepercayaan, rasa memiliki dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja. Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan untuk mencapai penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang telah didapatkan. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan atau dorongan untuk meningkatkan potensi atau kemampuan serta prestasi. Dukungan lingkungan eksternal merupakan dukungan yang didapatkan dari luar lingkungan perusahaan (eksternal). baik dan segi persaingan maupun dan segi konsumen/pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sistem Pelayanan Jasa Angkutan Taksi

Kegiatan mulai pertaksian PT. Bosowa Utama Corporation adalah pada tahun 1989 yaitu dengan bekerja sama dengan Kopadmas (Koperasi Angkutan Maros) yang telah memperoleh fasilitas PMDN sebanyak 100 unit Taksi yang operasi awalnya di Bandara Hasanuddin Ujung Pandang (Tujuan Bandara ke kotamadya Ujung Pandang). Tahap pertama kerjasama tersebut sebanyak 60 unit pada tahun 1989, kemudian menyusul tambahan sebanyak 20 unit pada awal tahun 1992.

Izin Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) Nomor: 529/I/pmdn/1989, tertanggal 10 Agustus 1989 Nomor Proyek: 7122 – 21- 07041 PT. Bosowa Utama Corporation mendapat fasilitas sebanyak 100 unit dengan Merk Ford Laser 1.300 CC yang dilengkapi dengan AC, Argometer dan Radio Monitor. Izin pengoperasiannya adalah dalam Kota Makassar dan Daerah/Kota yang berada disekitarnya dalam wilayah Propinsi Tingkat I Sulawesi Selatan.

Melihat animo masyarakat dimana Taksi sudah merupakan kebutuhan penunjang transportasi darat dan di dalam rangka membantu pemerintah untuk mewujudkan program yaitu: sebagai kota bersinar dan penunjang di bidang pariwisata.

PT. Bosowa Utama Corporation melakukan perluasan usaha dengan surat persetujuan penanaman modal dalam negeri nomor 68/II/pmdn/1992 tertanggal 30 Mei 1992, Nomor Proyek : 71/22-21- 7041 sebanyak 200 unit, telah direalisasi dan resmi dioperasikan sebanyak 100 unit dengan merk Ford Laser 1.300 CC dilengkapi dengan AC, Argometer dan Radio komunikasi pada bulan Februari. Dengan sistem transportasi yang cepat, aman dan nyaman serta Driver yang ramah dan berpengalaman dan didukung dengan keadaan pasar yang memungkinkan sehingga oleh pimpinan berusaha mengantisipasi peluang tersebut yaitu dengan rencana menambah 200 unit Taksi baru pada bulan November/Desember 2000 sehingga total yang beroperasi pada bulan Desember 2001 sebanyak 500 unit.

PT. Bosowa Utama Corporation didirikan di Ujung Pandang tahun 1987 dengan Akte Pendirian No. 9 tertanggal 07 Januari 1987 dan Notaris Endang Ratna Adiaty, SH. Dan Akte Perubahan No. 1 tertanggal 01 Oktober 1987 dan Notaris Endang Ratria Adiaty, SH.

Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat konsumen dalam hal pelayanan jasa angkutan taksi ini PT. Bosowa Utama Corporation melakukan berbagai ragam kegiatan yang mengarah pada peningkatan pelayanan usaha tersebut, pada para sopir, dengan memberikan tanggung jawab penuh atas mobil yang dibawanya.

Dalam hal ini pula PT. Bosowa Utama Corporation sangat menjaga kecepatan pelayanan, ketepatan serta performa (penampilan) angkutan agar senantiasa bersih dan terawat. Kondisi ini tentunya diharapkan mampu memberikan kenyamanan serta kepuasan tersendiri bagi masyarakat konsumen, khususnya pengguna jasa angkutan taksi.

Sistem pelayanan jasa angkutan taksi yang dilakukan oleh PT. Bosowa Utama Corporation untuk memenuhi kebutuhan konsumen, dapat dilakukan melalui operator maupun tanpa melalui operator, sehingga konsumen lebih mudah dalam memenuhi keinginannya.

2. Analisis Data

Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Dengan kata lain, suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk, yaitu pengujian validitas untuk mengetahui apakah item-item atau butir-butir pertanyaan betul-betul mengukur konsep yang akan diukur. Caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Skor total adalah hash penjumlahan semua skor item pertanyaan dalam kuisioner. Kaidah yang digunakan untuk menilai suatu item/butir, (1) korelasi antara item dengan faktor harus positif, (2) peluang ralat P dan korelasi tersebut maksimum 5 %.

Untuk keperluan uji validitas yang terdiri dari 31 butir/item pertanyaan mengenai faktor-faktor motivasi dikatakan valid, karena item-item pertanyaan ini sudah sering digunakan oleh peneliti terdahulu, sehingga uji ini bisa dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis dengan menggunakan Alpha Cronbach, berdasarkan pada jawaban responden (Cooper dan Emory, 1995: 155). Suatu kuisioner dikatakan reliabel (andal) apabila mempunyai korelasi positif dan nilai alpha 0,05. Dan hasil pengujian reliabilitas (terlampir) diperoleh nilai alpha = 0,9668 > 0,05, artinya instrumen yang digunakan sudah mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat, serta mampu menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten.

Untuk mendeteksi normalitas data, digunakan cara melihat penyebaran data (titik) pada diagonal dan scatter diagram (diagram penyebaran data). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi memenuhi asumsi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dan garis diagonal, atau bahkan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mendeteksi apakah data penelitian ini memang cocok dianalisis dengan model regresi linear berganda, data yang dikumpulkan itu, harus memenuhi syarat normalitas. Deteksi tentang dipenuhinya syarat normalitas data, dapat dilihat pada gambar terlampir. Dan lampiran scatter plot diagram, diperoleh bahwa seluruh variabel sudah memenuhi asumsi normalitas, karena titik-titik menyebar disekitar garis regresi.

Regresi Linier Ganda

Pada bagian ini akan disajikan hasil perhitungan statistik inferensial yang ditujukan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan program statistik/software SPSS 1.0 For Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Pertama

Dengan menggunakan metode backward diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Perkiraan bi tiap-tiap Variabel Pada Model Pertama

Item	Nilai bi	Standar Error	T-hit	Prob.
Konstanta	7,954	0,433	18,391	0,000
X1	0,05639	0,30	1,877	0,064
X2	0,252	0,61	4,121	0,000
X3	0,353	0,66	5,314	0,000
X4	0,321	0,76	4,198	0,000
X5	0,003850	0,40	0,097	0,923
X6	0,01135	0,39	0,290	0,773

Sumber: Hasil Analisis Data, 2002

Dari Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 7,954 + 0,05639X1 + 0,252X2 + 0,353X3 + 0,321X4 + 0,003850X5 + 0,011X6 + E$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pengemudi Taksi Bosowa
- X1 = Kebutuhan Fisiologis
- X2 = Kebutuhan Keamanan
- X3 = Kebutuhan Sosial
- X4 = Kebutuhan Penghargaan
- X5 = Kebutuhan Aktualisasi Diri
- X6 = Dukungan Lingkungan Eksternal

Pengujian hipotesis pertama

Dan hasil persamaan linier yang telah diperoleh menunjukkan bahwa

1. Jika kebutuhan fisiologis meningkat 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,05639 dengan asumsi bahwa kebutuhan lainnya berada dalam keadaan konstan.
2. Jika kebutuhan keamanan meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat 0,252 dengan asumsi bahwa kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan lingkungan eksternal berada dalam keadaan konstan.
3. Jika kebutuhan sosial meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat 0,353 dengan asumsi bahwa kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan lingkungan eksternal berada dalam keadaan konstan.
4. Jika kebutuhan penghargaan meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat

kat 0,321 dengan asumsi bahwa kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan lingkungan eksternal berada dalam keadaan konstan.

5. Jika kebutuhan aktualisasi diri meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat 0,00385 dengan asumsi bahwa kebutuhan lainnya berada dalam keadaan konstan.
6. Jika dukungan lingkungan eksternal meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat 0,01135 dengan asumsi bahwa kebutuhan lainnya berada dalam keadaan konstan.

Dari persamaan linier menggambarkan bahwa koefisien regresi pada variabel bebas menunjukkan angka positif yang berarti bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.

Perhitungan regresi menghasilkan koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,983 berarti variabel tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis,

kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan lingkungan eksternal mampu menjelaskan sebesar 98,3 % perilaku variabel tingkatan kebutuhan pengemudi.

Dari hasil Adjusted R Squared sebesar 0,982 dapat dikatakan bahwa 98,2% peningkatan kinerja dikarenakan adanya perubahan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social,

kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan dukungan lingkungan eksternal. Sedangkan sisanya 2,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk model, jadi dapatlah disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri serta dukungan lingkungan eksternal secara bersama-sama mempunyai pengaruh bagi kinerja (Y) cukup erat dan meyakinkan.

Pengujian terhadap persamaan regresi:

$$Y = 7,954 + 0,05639X_1 + 0,252X_2 + 0,353X_3 + 0,321X_4 + 0,003850X_5 + 0,01135X_6 + E$$

ANALISIS VARIAN (ANOVA)

SOURCE	SUM OF SQUARES	DF.	MEAN SQUARES
REGRESSION	13,628	6	2,271
RESIDUAL	0,253	78	0,0003007
TOTAL	13,863	84	

F RATIO = 755,258

Kriteria pengujian : Jika F ratio < F tabel, maka Ho diterima. Dan penentuan taraf signifikan 5% dan 1%, dengan DF (Derajat bebas) Regresi = 6 dan DF Residual = 78, maka diperoleh nilai F tabel (0,05 ; 6,78) = 2,18 dan F tabel (0,01 ; 6,78) = 2,96 ternyata F ratio > F tabel, maka Ho ditolak.

Pernyataan Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan, antara semua variabel prediktor (X) terhadap kriterium (Y) ditolak. Hal ini berarti, bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Dengan demikian, hipotesis pertama yang mengatakan bahwa faktor-faktor motivasi berupa kebutuhan fisiologis (X1), Keamanan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), aktualisasi diri (X5) dan dukungan lingkungan eksternal (X6) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis Kedua

Hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel ditunjukkan oleh

nilai koefisien korelasi parsial adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja pengemudi dimana semua variabel yang lain konstan yaitu cukup meyakinkan (0,208).
2. Hubungan antara kebutuhan keamanan dengan kinerja pengemudi dimana semua variabel yang lain konstan yaitu cukup meyakinkan (0,423).
3. Hubungan antara kebutuhan sosial dengan kinerja pengemudi dimana semua variabel yang lain konstan yaitu kuat dan meyakinkan (0,516).
4. Hubungan antara kebutuhan penghargaan dengan kinerja pengemudi dimana semua variabel yang lain konstan yaitu cukup meyakinkan (0,429).
5. Hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja pengemudi dimana variabel yang lain konstan yaitu kuat dan meyakinkan (0,11).
6. Hubungan antara dukungan lingkungan eksternal dengan kinerja pengemudi dimana variabel yang lain konstan yaitu cukup meyakinkan (0,33).

Uji t (t-Test)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan variabel p terhadap P yang lain atau variabel mana yang dapat memberikan pengaruh terbesar (dominasi).

Setelah memperoleh nilai k (t-test) dilakukan analisis korelasi sebagai Pengujian hubungan kinerja dengan tingkat kebutuhan mulai 1 kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi

...i dan dukungan lingkungan eksternal pada taraf signifikansi = 5%,

t - tabel (0,05) (78) = 1,645

DF = (derajat bebas) = 78

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel satu dengan yang lain.

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang fungsional yang signifikan antara variabel satu dengan yang lain.

Analisis statistik: $H_a = 0$; $H_o = 0$

Hasil pengujian: t-Hitung < t-Tabel, Ho diterima karena t-Hitung > t-Tabel, Ho ditolak. Hasil pengujian diuraikan dengan penjelasan seperti pada tabel berikut:

Matrik Uji t (t-test) Terhadap Kinerja dan Korelasinya Dengan Tingkat Kebutuhan

Variabel	Korelasi Terhadap Variabel	Koefisien Korelasi parsial	t-hit	Hipotesis	Keterangan
Y	X1	0,208	1,877	Ho ditolak	Signifikan
	X2	0,423	4,121	Ho ditolak	Signifikan
	X3	0,516	5,314	Ho ditolak	Signifikan
	X4	0,429	4,198	Ho ditolak	Signifikan
	X5	0,11	0,097	Ho diterima	Tdk Signifikan
	X6	0,33	0,290	Ho diterima	Tdk Signifikan

Dari hasil uji t, yaitu variabel X3 (kebutuhan sosial) mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja pengemudi dengan korelasi positif sebesar 0,516. Berdasarkan hasil yang ada bahwa variabel yang mempunyai nilai t-hitung terbesar, serta nilai r^2 terbesar adalah variabel kebutuhan penghargaan dengan koefisien determinan atau pengaruh sebesar 51,6%. Dan hasil di atas terlihat, bahwa variabel X5 (aktualisasi diri) dan X6 (dukungan lingkungan eksternal) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sehingga perlu dilakukan revisi model.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dalam memotivasi karyawan dapatlah disimpulkan bahwa: Faktor-faktor motivasi berupa kebutuhan fisiologis (X1), Keamanan (X2), Sosial (X3) dan Penghargaan (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation. Faktor motivasi kebutuhan sosial paling

berpengaruh terhadap kinerja pengemudi taksi pada PT. Bosowa Utama Corporation.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja pengemudi taksi Bosowa maka hendaknya manajemen secara berkesinambungan selalu memberikan motivasi dengan memperhatikan dan mencermati tingkat kebutuhan masing-masing pengemudi. Selain itu, disarankan pula kepada pihak manajemen untuk tetap memperhatikan dukungan lingkungan eksternal, seperti peremajaan unit taksi yang sudah tidak layak pakai.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tejemahan oleh Drs. Benyamin Molan. PT. Prehallindo, Jakarta.

- Djati. Juiliarsa 1996. *Manajemen Umum* BPFE, Yogyakarta.
- Gömes. Faustiono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Handoko. T.Hani .2001: *Manajemen Personaria dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Maayu SR 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. loko Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.. Yogyakarta.
- Riduwan. Tita Lestari. 2001. *Dasar-dasar Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumlier Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. liham Jaya, Bandung.
- Tiro, Arif. 2000. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar State University Press, Makassar.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. SUN. Jakarta.
- Wahyudi. Agustinus Sri. 1996. *Manajemen Strategik, Proses Berpikir Strategik*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Walker. 1992. *Human Resources Strategy*. Mc. Graw-Hill, New York.
- *) Penulis adalah Dosen Tetap Yayasan Pendidikan **Nobel Indonesia** Makassar