

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo mulai berdiri pada tahun 2009 berdasarkan pada akte pendirian 24 Juli 2009 Nomor 79 di kantor Notaris Ahmad Fauzi, S.H. Sebelum menggunakan badan hukum PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo, berbadan hukum CV. Pilar Pertama Raya berdiri pada tahun 2006 berdasarkan pada akta pendirian CV pada tanggal 26 Agustus 2006 Nomor 86 di kantor Notaris Rahmawati Utami, S.H. PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo di jalan Yos Sudarso Kraksaan Probolinggo. Maksud dan tujuan dari pendirian perusahaan ini adalah berusaha dalam bidang pembangunan dan menjadi perusahaan konstruksi yang menciptakan hunian dengan lingkungan sehat dan nyaman.

Melalui kekuatan konsep yang unik dan modern dalam seluruh arsitektur bangunan yang di kembangkannya, serta reputasi dan keahlian yang unggul dalam proyek pengembangan perumahan dan property komersial, kini perseroan semakin dikenal luas dan mendapatkan kepercayaan yang besar dari masyarakat.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang merupakan karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo. Deskripsi

responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja di PT. Pilar Pratama Raya.

a. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
Laki-laki	28	67%
Perempuan	14	33%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 67% (28 karyawan) sedangkan perempuan sebanyak 33% (14 karyawan). Hal ini berarti responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
24 – 28 Tahun	10	24 %
29 – 33 Tahun	12	28 %
34 – 38 Tahun	9	21 %
39 – 43 Tahun	4	9 %
44 – 48 Tahun	7	18 %
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4 di atas data responden berdasarkan usia, dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia antara 24 – 28 tahun sebanyak 10 orang responden, jumlah responden yang

berusia antara 29 – 33 tahun sebanyak 12 orang responden, jumlah responden yang berusia antara 34 – 38 tahun sebanyak 9 orang responden, jumlah responden yang berusia antara 39 – 43 tahun sebanyak 4 orang responden dan jumlah responden yang berusia antara 44 - 48 tahun sebanyak 7 orang responden.

Berdasarkan dari tabel tersebut, ternyata responden terbanyak berusia antara 29 – 33 tahun atau setara dengan 28% dari seluruh jumlah responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo rata- rata berusia 29 – 33 tahun.

c. Jenjang Pendidikan

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
SD	5	12%
SMP	4	9%
SMA/SMK	15	36%
S1	12	28%
S2	6	15%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 5 di atas data responden berdasarkan jenjang pendidikan, karyawan berpendidikan SD sebanyak 5 orang atau 12% dari total jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 4 orang atau 9% dari total jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang atau 36% dari total jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 12

orang atau 28% dari total jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang atau 15% dari total jumlah responden.

4.3 Deskripsi Hasil Frekuensi Kuesioner X_1 , X_2 , X_3 dan Y

1. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (Variabel X_1)

Untuk menentukan distribusi skor variabel kebutuhan aktualisasi diri mana yang termasuk sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 6
Data Frekuensi Hasil Kuesioner
Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)

No.	Item Pernyataan	Pernyataan (X_1)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	20	20	1	0	1	42
2	Pernyataan 2	22	19	0	1	0	42
3	Pernyataan 3	18	22	2	0	0	42
4	Pernyataan 4	15	23	4	0	0	42
5	Pernyataan 5	16	25	1	0	0	42
6	Pernyataan 6	20	20	2	0	0	42
7	Pernyataan 7	21	20	1	0	0	42
8	Pernyataan 8	14	26	2	0	0	42
Jumlah		146	175	13	1	1	336
Presentase		42%	52%	4%	1%	1%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

2. Variabel Penghargaan (Variabel X_2)

Untuk menentukan distribusi skor variabel penghargaan mana yang termasuk sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel penghargaan dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 7
Data Frekuensi Hasil Kuesioner
Variabel Penghargaan (X_2)

No.	Item Pernyataan	Pernyataan (X_2)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	27	15	0	0	0	42
2	Pernyataan 2	26	16	0	0	0	42
3	Pertanyaan 3	27	15	0	0	0	42
4	Pernyataan 4	27	15	0	0	0	42
5	Pernyataan 5	26	16	0	0	0	42
6	Pernyataan 6	27	15	0	0	0	42
7	Pernyataan 7	27	15	0	0	0	42
8	Pernyataan 8	27	15	0	0	0	42
Jumlah		214	122	0	0	0	336
Presentase		64%	36%	0%	0%	0%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

3. Variabel Kebutuhan Sosial (Variabel X_3)

Untuk menentukan distribusi skor variabel kebutuhan sosial mana yang termasuk sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel kebutuhan sosial dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 8
Data Frekuensi Hasil Kuesioner
Variabel Kebutuhan Sosial (X₂)

No.	Item Pernyataan	Pernyataan (X ₂)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	26	16	0	0	0	42
2	Pernyataan 2	27	15	0	0	0	42
3	Pertanyaan 3	27	15	0	0	0	42
4	Pernyataan 4	25	16	1	0	0	42
5	Pernyataan 5	16	22	3	0	1	42
6	Pernyataan 6	12	24	4	2	0	42
Jumlah		133	108	8	2	1	252
Presentase		53%	40%	4%	2%	1%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Untuk menentukan distribusi skor variabel kinerja karyawan mana yang termasuk sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel kinerja karyawan dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 9
Data Frekuensi Hasil Kuesioner
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	27	15	0	0	0	42
2	Pernyataan 2	26	15	1	0	0	42
3	Pernyataan 3	27	15	0	0	0	42
4	Pernyataan 4	26	16	0	0	0	42
5	Pernyataan 5	5	17	12	7	1	42
6	Pernyataan 6	26	16	0	0	0	42
7	Pernyataan 7	27	15	0	0	0	42
8	Pernyataan 8	15	14	6	6	1	42
9	Pernyataan 7	27	15	0	0	0	42
10	Pernyataan 8	26	16	0	0	0	42
Jumlah		232	154	19	13	2	420
Presentase		55%	36%	5%	3%	1%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dengan r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid. Jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Uji validitas ini menggunakan IBM SPSS Statistics 22

Tabel 10
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (42-2=40)	Keterangan
Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₁)			
1	0,747	0,304	Valid
2	0,659	0,304	Valid
3	0,842	0,304	Valid
4	0,751	0,304	Valid
5	0,707	0,304	Valid
6	0,628	0,304	Valid
7	0,823	0,304	Valid
8	0,400	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kebutuhan aktualisasi diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai r hitung > dari nilai r tabel= 0,304.

Tabel 11
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Penghargaan (X₂)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (42-2=40)	Keterangan
Variabel Penghargaan (X₂)			
1	0,469	0,304	Valid
2	0,423	0,304	Valid
3	0,782	0,304	Valid
4	0,782	0,304	Valid
5	0,650	0,304	Valid
6	0,510	0,304	Valid
7	0,552	0,304	Valid
8	0,782	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep

pengukur variabel penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel = 0,304.

Tabel 12
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Kebutuhan Sosial (X₃)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (42-2=40)	Keterangan
Variabel Kebutuhan Sosial (X₃)			
1	0,350	0,304	Valid
2	0,661	0,304	Valid
3	0,551	0,304	Valid
4	0,426	0,304	Valid
5	0,586	0,304	Valid
6	0,503	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kebutuhan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel = 0,304.

Tabel 13
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (42-2=40)	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,841	0,304	Valid
2	0,58	0,304	Valid
3	0,718	0,304	Valid
4	0,659	0,304	Valid
5	0,630	0,304	Valid
6	0,349	0,304	Valid
7	0,841	0,304	Valid
8	0,435	0,304	Valid

9	0,827	0,304	Valid
10	0,619	0,304	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel = 0,304.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan penelitian *one shot* (satu kali). Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X ₁)	8 item	0,780	0,60	Reliabel
Penghargaan (X ₂)	8 item	0,769	0,60	Reliabel
Kebutuhan Sosial (X ₃)	6 item	0,614	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 item	0,764	0,60	Reliabel

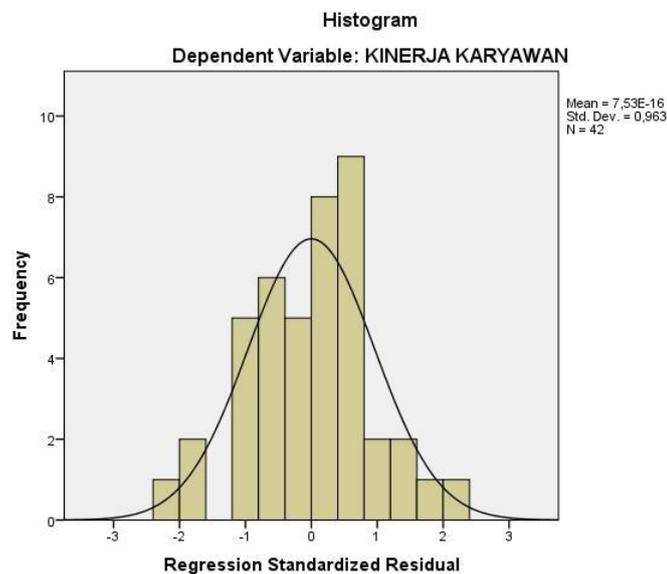
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

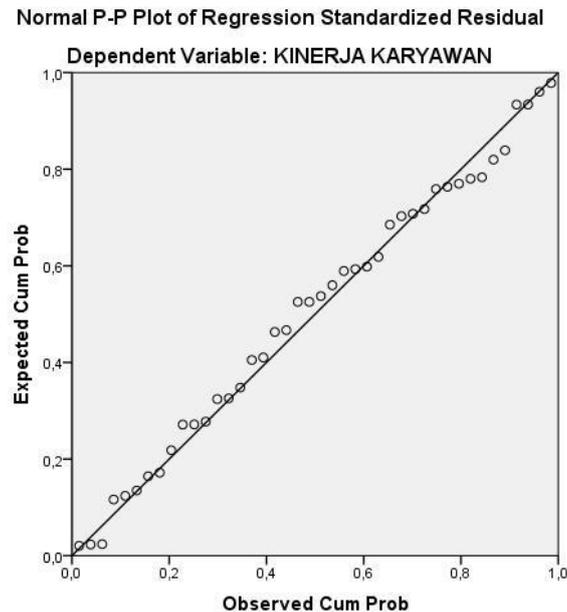
1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*.



Gambar 2 : Hasil Grafik Histogram

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22.



Gambar 3 : Hasil Pengujian *Probability Plots*

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22.

Dari hasil grafik histogram didapatkan garis kurva normal, ini berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal, demikian juga dari gambar *probability plot* di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini berarti menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji

multikolinieritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel.

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,036	8,314		1,087	,284		
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	,389	,139	,322	2,803	,008	,948	1,055
	PENGHARGAAN	,473	,182	,309	2,596	,013	,886	1,129
	KEBUTUHAN SOSIAL	,827	,236	,412	3,512	,001	,908	1,101

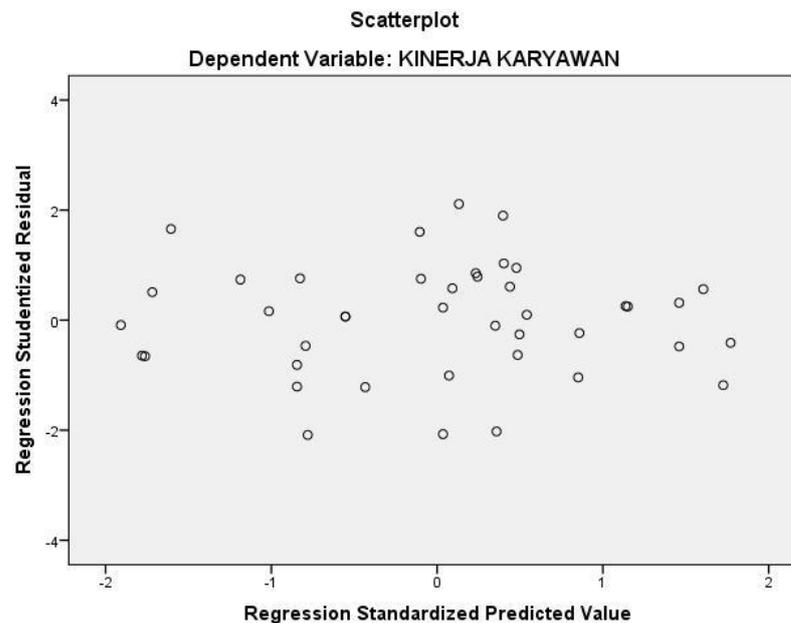
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Pada tabel 15 diatas, hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 1,055, nilai VIF variabel penghargaan sebesar 1,129 dan nilai VIF variabel kebutuhan sosial sebesar 1,101. Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*.



Gambar 4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Analisis hasil *output* SPSS *scatterplot* di atas di dapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.

Tabel 16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 ^a	,524	,486	2,641	1,262

a. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN SOSIAL, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Dari hasil olahan data diatas, ditemukan Durbin-Watson test sebesar 1,262 dan $DU < DW < 4-DU$ atau $1,235 < 1,262 < 2,765$. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi.

5) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,036	8,314		1,087	,284		
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	,389	,139	,322	2,803	,008	,948	1,055
	PENGHARGAAN	,473	,182	,309	2,596	,013	,886	1,129
	KEBUTUHAN SOSIAL	,827	,236	,412	3,512	,001	,908	1,101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,036 + 0,389X_1 + 0,473X_2 + 0,827X_3$$

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 9,038, artinya jika variabel kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial = 0, maka besarnya tingkat variabel kinerja karyawan yaitu 9,036.
- 2) Koefisien Regresi b_1 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) = 0,389, artinya kebutuhan aktualisasi diri telah diberikan kepada setiap karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo telah dipenuhi maka akan

memengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan variabel bebas lainnya berupa penghargaan dan kebutuhan sosial dianggap konstan.

- 3) Koefisien Regresi b_2 (Penghargaan) = 0,473, artinya jika penghargaan telah diberikan kepada setiap karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo maka akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan variabel bebas lainnya berupa kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dianggap konstan.
- 4) Koefisien Regresi b_3 (Kebutuhan Sosial) = 0,827 artinya jika kebutuhan sosial yang diberikan kepada setiap karyawan PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo telah dipenuhi maka akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan variabel bebas lainnya berupa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dianggap konstan.

6) Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan nilai *Adjust R Square* sebagaimana pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 18
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 ^a	,524	,486	2,641	1,262

a. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN SOSIAL, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,486 hal ini berarti 49% variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial. Sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, Menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = k; n - (k+1)$, $df = 2; 42 - (3+1) = 42 - 4 = 38$, $F_{tabel} = 2,85$. Hasil uji secara simultan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291,864	3	97,288	13,945	,000 ^b
	Residual	265,113	38	6,977		
	Total	556,976	41			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN SOSIAL, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN

Sumber : Data Primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} 13,945 lebih besar dari F_{tabel} 2,85 dengan nilai *sig.* $F = 0,000 < 0,05$,

berarti bahwa variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F, terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo”.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial (masing-masing), hasil uji secara parsial ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,036	8,314		1,087	,284		
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	,389	,139	,322	2,803	,008	,948	1,055
	PENGHARGAAN	,473	,182	,309	2,596	,013	,886	1,129
	KEBUTUHAN SOSIAL	,827	,236	,412	3,512	,001	,908	1,101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan data tabel diatas untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,803 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai $sig. t = 0,008$, karena nilai $sig. t < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Penghargaan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,596 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai $sig. t = 0,013$ karena

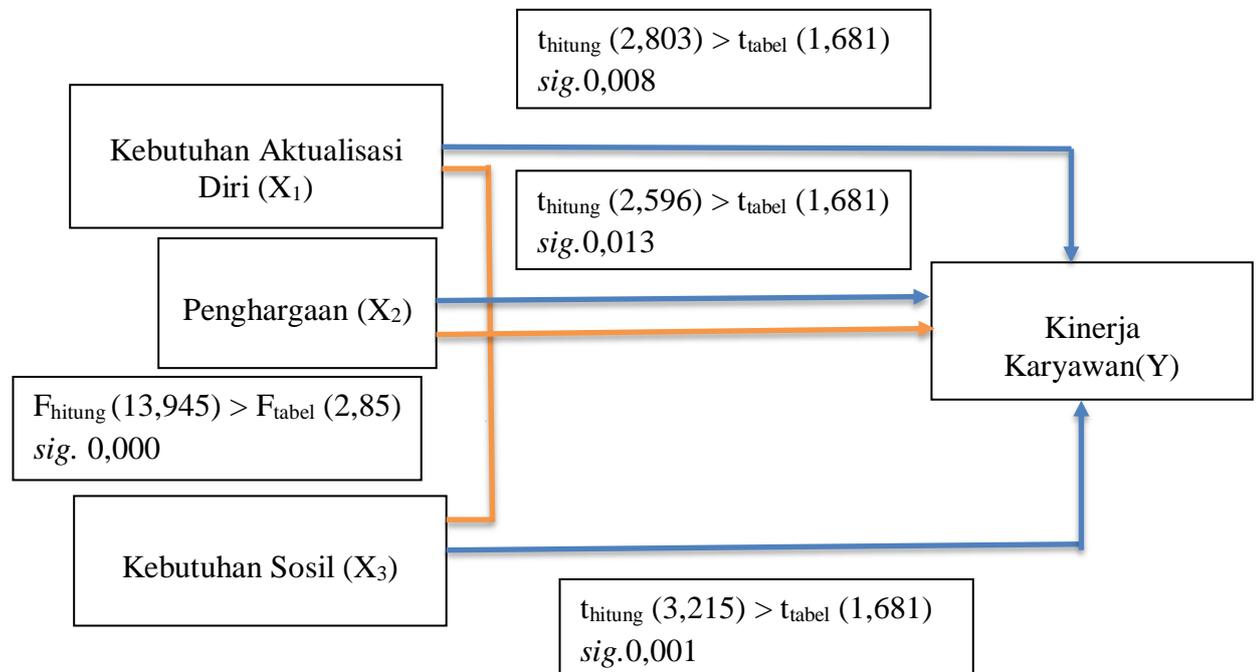
nilai *sig. t* < 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Penghargaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 3.215 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai *sig. t* = 0,001 karena nilai *sig. t* < 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo”.

4.5 Pembahasan

- a. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F_{hitung} 13,945 lebih besar dari F_{tabel} 2,85 dengan nilai *sig. F* = 0,000 < 0,05. terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pakalongan)

b. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian parsial variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,803 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai $sig. t = 0,008$, karena nilai $sig. t < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Penghargaan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,596 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai $sig. t = 0,013$ karena nilai $sig. t < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Penghargaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 3.215 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai $sig. t = 0,001$ karena nilai $sig. t < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Pratama Raya Probolinggo”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pakalongan).

4.5.1 Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 5 : Kerangka Berpikir
Sumber : Data Yang Diolah, 2022

Keterangan:

-  = Pengaruh Simultan
-  = Pengaruh Parsial