

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEKERJA PEREMPUAN DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN DIRI

Studi tentang Pekerja Perempuan pada Industri Kerajinan Tangan di Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo

⁹ Herry Maridjo dan Firma Sulistiyowati

Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma,
Mrican, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281
e-mail: herrymaridjo@yahoo.com

Abstract: The objective of this research is to reveal some factors affecting woman employees' motivation to fulfill their need. The population of this research is all the woman employees who work in the handicraft industries in Sentolo, Kulonprogo. The number of these employees is about 250 and 76 respondents become the sample of this research. The sample is collected by convenience sampling technique. The primary data in this research are gained by distributing questionnaire to the respondents. The questionnaire includes the background of the employees and some points on their motivation why they work in the handicraft industry. The validity and reliability of instrument of the research are examined. The data are tested with classical assumption and then analyzed with multiple regression. From the analysis it can be inferred that the physiological, safety, social, self-esteem, and self-actualization need have influence upon their motivation. Partially, only physiological, social, and self-esteem need can influence work motivation.

Keywords: human's needs, work motivation.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja perempuan dalam memenuhi kebutuhan diri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja perempuan yang bekerja di usaha kerajinan tangan (*handycraft*) di Kecamatan Sentolo, Kabupaten Kulon Progo. Jumlah keseluruhan pekerja perempuan sekitar 250 orang, dengan sampel sebanyak 76 orang. Teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Data primer penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kuesioner berisi tentang latar belakang responden, dan butir-butir pernyataan mengenai motivasi mereka bekerja pada usaha *handycraft*. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data diuji dengan uji asumsi klasik, kemudian dianalisis dengan regresi berganda. Dari analisis data diperoleh kesimpulan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Secara parsial, hanya kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan harga diri yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kata-kata kunci: kebutuhan manusia, dan motivasi kerja.

Sebagian besar perempuan Indonesia, terutama perempuan Jawa hidup dalam iklim patriarkal. Gagasan perempuan sebagai *kanca wingking* mendominasi pola pikir perempuan, terutama perempuan yang tinggal di pedesaan. Perempuan pedesaan pada umumnya melakukan pekerjaan-pekerjaan domestik, seperti mengurus pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dan mendidik anak. Laki-laki pada umumnya berkewajiban mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Di Kecamatan Sentolo, Kabupaten Kulon Progo (khususnya di Kalurahan Salamrejo dan Tuksono), sebagian besar perempuan (sekitar 85%) adalah perempuan yang bekerja pada industri kerajinan tangan (*handycraft*), baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Peran

perempuan dalam industri kerajinan tersebut lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Penelitian ini mencoba untuk mengkaji apakah peran perempuan dalam industri kerajinan tangan tersebut dipicu oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan diri.

Pertanyaan menarik yang perlu dijawab adalah apakah sebenarnya motivasi para pekerja perempuan tersebut? Benarkah motivasi pekerja perempuan tersebut timbul karena dorongan kebutuhan diri, yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri? Kebutuhan tersebut dapat muncul tahap demi tahap atau secara bersamaan.

Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang sehingga menimbulkan

dan mengarahkan perilaku tertentu. Para manajer perlu memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi. Teori motivasi dikategorikan menjadi dua, yaitu teori isi (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori isi memperhatikan pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan dan menghentikan perilaku, sedangkan teori proses menjelaskan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan.

Ada banyak teori motivasi. Empat di antaranya memiliki dampak yang kuat dalam praktik manajemen yaitu teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, teori ERG dari Alderfer, teori Motivasi- Pemeliharaan dari Frederick Herzberg dan teori Kebutuhan dari McClelland (Gibson *et al.*, 1997: 126-136). Pertama, Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow, orang mencoba memuaskan kebutuhan yang mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Teori tersebut juga dapat diartikan bahwa bila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak akan berfungsi lagi menjadi motivator. Menurut Megginson *et al.*, (dalam Handoko, 2009: 258), kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat. Kebutuhan keamanan dan rasa aman meliputi kebutuhan perlindungan dan stabilitas. Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri, dan penghargaan. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup kebutuhan akan penggunaan potensi diri, pertumbuhan dan pengembangan diri.

Kedua, teori ERG dari Alderfer. Alderfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarkis. Namun, hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Alderfer hanya terdiri dari tiga tingkatan,

yaitu kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan. Jika dikaitkan dengan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, eksistensi (*existence*) setara dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan rasa aman, keterkaitan (*relatedness*) setara dengan kebutuhan sosial, dan pertumbuhan (*growth*) setara dengan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

Ketiga, teori Motivasi-Pemeliharaan dari Frederick Herzberg. Teori Motivasi-Pemeliharaan ini sering juga disebut teori Motivasi Dua Faktor. Menurut Herzberg dalam lingkungan kerja ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dua faktor tersebut adalah kondisi ekstrinsik dan kondisi intrinsik. Kondisi ekstrinsik (*hygiene*) adalah kondisi yang jika dipenuhi akan mempertahankan motivasi kerja dan apabila dikurangi akan menurunkan motivasi kerja. Yang termasuk kondisi ekstrinsik antara lain adalah gaji, status, keamanan kerja, prosedur perusahaan, kondisi kerja dan kualitas supervisi. Kondisi intrinsik (*motivators*) adalah kondisi yang jika ditingkatkan akan meningkatkan motivasi kerja. Yang termasuk kondisi intrinsik antara lain adalah pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. Namun muncul beberapa kritik dari Teori Herzberg tersebut, antara lain validitas eksternal diragukan dan menurut beberapa peneliti temuan Herzberg terlalu menyederhanakan sifat dari kepuasan kerja.

Keempat, teori Kebutuhan McClelland. David C. McClelland mengemukakan tiga kebutuhan yang berkaitan dengan konsep belajar, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dengan kebutuhan yang sangat kuat akan termotivasi untuk menggunakan perilakunya sesuai dengan kebutuhannya. Dari keempat teori di atas peneliti lebih mengacu pada Teori Hirarki Kebutuhan Maslow karena teori inilah yang paling sesuai dengan kondisi pekerja perempuan di Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo.

Selanjutnya, penulis akan mengemukakan masalah pekerja perempuan. Pada era 90-an,

telah terjadi modernisasi di pedesaan. Salah satunya ditunjukkan dengan mulai banyaknya perempuan yang bekerja di sektor publik (Prabowo *et al.*, 2001:133). Hal tersebut sesuai dengan yang ⁴⁴ diungkapkan oleh Naisbitt (1995: 193) bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan di Asia akan mengalami kenaikan sangat cepat. Naisbitt meramalkan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia sebanyak 45% dari keseluruhan angkatan kerja.

Di Indonesia perbandingan antara jumlah tenaga kerja dan jumlah lapangan kerja yang tersedia sangat tidak sebanding. Terjadi persaingan yang cukup ketat di antara para pencari kerja di satu pihak dan di pihak lain terjadi keketatan seleksi yang diterapkan oleh penyedia lapangan kerja. Kenyataan tersebut menyebabkan munculnya pengangguran yang besar yang mengakibatkan beban yang cukup berat yang harus ditanggung oleh negara.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). TPAK di Indonesia pada tahun 1999 mencapai 66,9% dengan gambaran TPAK pada usia muda menunjukkan angka yang rendah. TPAK mengalami kenaikan pada usia antara 40-44 tahun dan mengalami penurunan kembali secara perlahan pada usia berikutnya karena pensiun atau alasan lain (BPS, Statistik Indonesia, 1998: 58). Angka-angka TPAK termasuk di dalamnya adalah perempuan sebagai komponen SDM yang keberadaannya tidak bisa diabaikan. Sebab saat ini jumlah penduduk perempuan di Indonesia lebih besar dari jumlah penduduk laki-laki, demikian juga yang terjadi DIY. Komposisi penduduk DIY pada tahun 2000 tercatat jumlah laki-laki sebanyak 1.546.860 orang dan perempuan sebanyak 1.573.620 orang. Di DIY tingkat TPAK tahun 1998 adalah sebesar ⁴⁵ 67,7%. Menurut data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY (dalam Gagat, 2005: 30), pada tahun 2003 jumlah laki-laki pencari kerja mencapai 19.877 orang dan jumlah perempuan pencari kerja 19.973 orang. Dari jumlah itu yang ditempatkan pada tahun tersebut 3.905 orang laki-laki dan 7.836 orang perempuan,

sehingga pada tahun 2003 jumlah perempuan yang ditempatkan dalam dunia kerja sebanyak dua kali lipat dari jumlah laki-laki.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan propinsi yang kaya akan sentra-sentra Usaha Kecil Menengah (UKM) kerajinan. Setiap Kabupaten dan Kota di wilayah DIY memiliki sentra UKM kerajinan andalan. Kabupaten Bantul memiliki sentra UKM kerajinan, seperti kerajinan gerabah dan keramik (Pundong dan Kasongan), kerajinan topeng dan kayu batik (Krebet), kerajinan tas dan sepatu dari kulit (Manding), kerajinan tenun (Sedayu), dan kerajinan wayang kulit (Wukirsari). Di Kabupaten Sleman terdapat UKM kerajinan tas dan pernik-pernik anyaman yang berasal dari tumbuh-tumbuhan, seperti enceng gondok, agel, dan pelepah pisang (Palgading), dan kerajinan mendong (Minggir). Kota Yogyakarta, memiliki UKM kerajinan perak, emas, lampu kereta api dan maskot (Kota Gede), kerajinan cor alumunium (Umbulharjo), dan kerajinan lilin (Prawirodirjan). Kabupaten Gunung Kidul terkenal dengan UKM kerajinan tempurung kelapa (Playen). Sementara itu, di Kabupaten Kulon Progo terdapat UKM kerajinan tas dan perlengkapan rumah tangga dari bahan rami, enceng gondok, agel, dan kulit kayu (Sentolo).

Berbagai UKM kerajinan yang terdapat di DIY tersebut lebih 50% dikerjakan oleh perempuan, seperti UKM kerajinan di Kulon Progo yang memiliki SDM perempuan sebanyak 85%. Di daerah lain untuk UKM kerajinan agel dan enceng gondok di Palgading Sleman, kerajinan tenun di Sedayu, kerajinan batik dan gerabah, mayoritas dikerjakan oleh para ibu rumah tangga dan remaja putri daerah tersebut (Sulistiyowati, Kedaulatan Rakyat 20 Oktober 2004: 11).

Keadaan fisik perempuan yang berbeda dengan laki-laki seringkali menimbulkan anggapan yang negatif. Perempuan diidentikkan dengan makhluk yang feminim dan lemah, sehingga terbentuklah konstruksi sosial yang mendikotomikan antara pekerjaan yang boleh dilakukan perempuan dan pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh laki-laki. Hal tersebut

menyebabkan kesempatan dan posisi yang diberikan kepada perempuan untuk bekerja lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Dalam hal upahpun, seringkali perempuan menerima lebih kecil daripada laki-laki karena diasumsikan perempuan bekerja hanya untuk menambah penghasilan keluarga. Hal tersebut menyebabkan perempuan menjadi pihak yang termarginalisasi dan tersubordinasi. Namun kondisi tersebut tidak terjadi pada industri kerajinan tangan di Kecamatan Sentolo, dan Kabupaten Kulon Progo. Perempuan di kecamatan tersebut juga tampak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja.

Mengacu pada latar belakang masalah dan teori yang mendukungnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan?, dan; Apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh pada motivasi pekerja perempuan?

Dengan memperhatikan rumusan masalah tersebut di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan.
- H₂: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan.

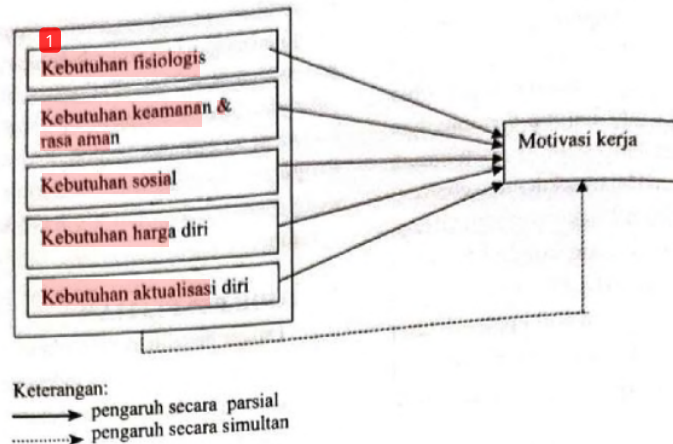
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pengusaha industri kecil dalam mengelola sumber daya manusianya. Bagi Pemerintah Daerah setempat, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan

pengembangan industri kecil, terutama industri kerajinan tangan yang membutuhkan tenaga kerja perempuan. Bagi Dinas Pariwisata setempat, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bahwa di Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo terdapat industri kerajinan yang unik yang menyediakan produk hasil kerja tangan perempuan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan lima variabel independen. Variabel dependennya adalah motivasi pekerja perempuan, sedangkan variabel independennya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut ini adalah definisi operasional dari masing-masing variabel: Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu yang menyebabkan seseorang mau melakukan pekerjaan tertentu. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan akan hal-hal yang paling mendasar dalam kehidupan individu, seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat. Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dan stabilitas, seperti kepastian dan keberlanjutan dalam memperoleh penghasilan, perlindungan secara hukum dan sosial. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk menjalin relasi dengan orang lain dan lingkungannya, yang seperti kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, keluarga dan asosiasi. Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan individu untuk dihargai, meliputi kebutuhan akan status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri, dan penghargaan. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan potensi dan kemampuan individu yang mencakup kebutuhan akan penggunaan potensi diri, pertumbuhan, dan pengembangan diri. Desain penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja perempuan pada industri kerajinan tangan (*handycraft*) di Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo. Teknik pengambilan



Gambar 1. Desain Penelitian

sampel dilakukan dengan *incidental convenience sampling*. Kuesioner yang akan digunakan disampaikan pada responden yang kebetulan ditemui secara langsung di masing-masing usaha industri kerajinan tangan. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 100 orang. Dari 100 responden tersebut jumlah kuesioner yang terisi lengkap 76 buah. Dengan demikian jumlah responden efektif dalam penelitian ini 76 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang butir-butir pernyataannya dirancang dengan mengacu pada teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Bila suatu butir pernyataan tidak valid dan atau tidak reliabel maka butir pernyataan tersebut dihapus dari kuesioner. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas kuesioner, maka diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan dinyatakan valid dan reliabel.

Untuk menjawab permasalahan apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan digunakan analisis regresi linier berganda.

mus yang dipakai adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = motivasi kerja
 X_1 = kebutuhan fisiologis
 X_2 = kebutuhan keamanan dan rasa aman
 X_3 = kebutuhan sosial
 X_4 = kebutuhan harga diri
 X_5 = kebutuhan aktualisasi diri
 a = nilai intersep (konstanta)
 b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = koefisien regresi
 e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi seperti Tabel 1 dan persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Standard Error
Konstanta	1,189	0,407
Kebutuhan Fisiologis	0,223	0,103
Kebutuhan Keamanan dan Rasa Aman	-0,364	0,186
Kebutuhan Sosial	0,551	0,203
Kebutuhan Harga Diri	0,251	0,092
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,070	0,069

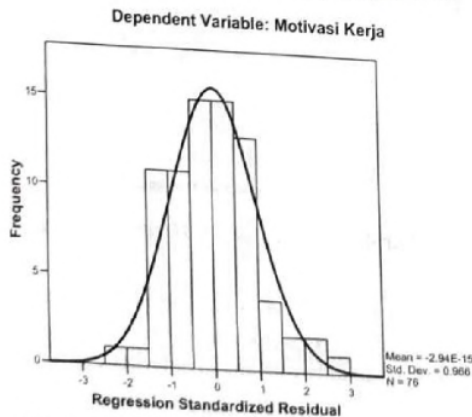
42

Persamaan regresi:

$$Y = 1,189 + 0,223X_1 - 0,364X_2 + 0,551X_3 + 0,251X_4 + 0,070X_5$$

Setelah data dianalisis dengan regresi linier berganda, variabel-variabel independen dalam penelitian ini selanjutnya diuji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi kemungkinan terdapat gejala-gejala tertentu pada model, sehingga model regresi yang digunakan tidak fit. Oleh karena data bersifat cross sectional maka uji asumsi klasik yang dimaksud hanya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pertama, uji normalitas. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan analisis grafik, yaitu melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Selain melihat histogram, dilakukan pengujian yang lebih andal, dengan metode normal probability plot. Normal probability plot ialah metode yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dengan dasar

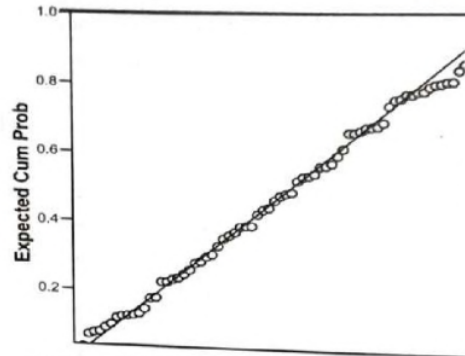


Gambar 2. Uji Normalitas dengan Histogram

29

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja



Gambar 3. Uji Normalitas dengan P-Plot

pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2001:76). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 dan Gambar 3.

Grafik histogram yang terlihat pada Gambar 2 menunjukkan distribusi normal yang mendukung pengujian asumsi klasik sebelumnya. Demikian juga grafik normal plot pada Gambar 3 juga menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, yang penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Kedua, uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk

mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut: nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat dan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolenearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas. Uji Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut. Nilai R^2 yang dihasilkan rendah sehingga tidak memenuhi kondisi multikoliniearitas, yang mensyaratkan nilai R^2 yang tinggi tetapi variabel independen tidak signifikan. Pengamatan matriks korelasi antar variabel independen menunjukkan tidak adanya korelasi yang cukup tinggi atau di atas 90% (Gozali, 2001) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel bebas tidak ada yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Nilai VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Ketiga, Uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik bila bersifat homoskedastisitas, yaitu terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, atau

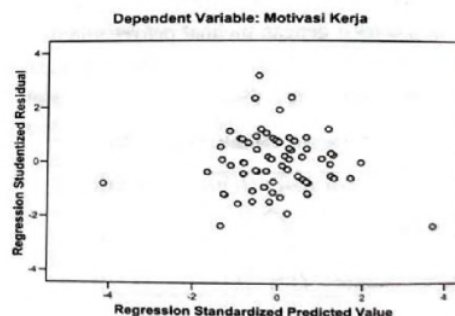
Tabel 2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Independent Variables	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kebutuhan Fisiologis	.562	1.781
Kebutuhan Rasa Aman	.171	5.846
Kebutuhan Sosial	.129	7.756
Kebutuhan Harga Diri	.740	1.351
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.759	1.317

Dependent Variable: Motivasi Kerja

dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residualnya (ZPRED). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dalam hal ini sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dikurangi Y sesungguhnya). Gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dideteksi juga dengan menggunakan *Park test*. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Hasil yang diperoleh dari pengujian ini dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi yang digunakan dalam

penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan masukan variabel independen: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik tahap berikut dilakukan uji signifikansi, untuk menguji apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri baik secara simultan atau parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan melakukan uji F dan uji t. Kriteria Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ (atau F_{hitung} pada $sig. > 0,05$) berarti bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ (atau F_{hitung} pada $sig. \leq 0,05$) berarti bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan.

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah responden

Hasil uji F tersebut disajikan pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji F seperti terlihat pada Tabel 3 tersebut di atas, yaitu F_{hitung} 14.773 (pada $sig.000$) berarti bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.104	5	2.621	14.732	.000 ^a
Residual	12.453	70	.178		
Total	25.557	75			

motivasi kerja karyawan. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan. H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (atau $t_{hitung} > 0,05$) berarti bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (atau $t_{hitung} \leq sig.0,05$) berarti bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pekerja perempuan.

$$t = \frac{b}{Se}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

Se = standar error

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 14,372 (pada tingkat signifikansi 0.000). Yang berarti secara simultan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis 1 teruji.

Hasil pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh secara parsial kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja dinyatakan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial Coefficients¹

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.189	.407		2.921	.005
Kebutuhan Fisiologis	.223	.103	.242	2.170	.033
Kebutuhan Rasa Aman	-.364	.186	-.396	-1.961	.054
Kebutuhan Sosial	.551	.203	.630	2.771	.008
Kebutuhan Harga Diri	.251	.092	.265	2.733	.008
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.251	.069	.096	1.004	.310

Variabel Dependen: Motivasi Kerja

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri secara parsial berpengaruh pada motivasi kerja, sedangkan kebutuhan rasa aman dan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

Untuk melihat seberapa besar kebutuhan fisiologis, kebutuhan kemanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri mampu mempengaruhi perubahan motivasi kerja dilakukan analisis determinasi. Dari analisis determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,517 yang berarti kelima variabel tersebut mampu mempengaruhi perubahan motivasi kerja sebesar 51,70% sedangkan sisanya sebesar 48,30% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan dua hal sebagai berikut. Pertama, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kedua, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan kebutuhan keamanan dan rasa aman secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dengan memperhatikan kesimpulan tersebut, implikasi manajerial bagi pengrajin adalah sebagai berikut. Pengrajin dapat berupaya meningkatkan motivasi kerja pekerja perempuan, dengan memberikan *treatment* pada variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan

sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. *Treatment* yang dimaksud, misalnya untuk kebutuhan fisiologis dengan cara meningkatkan upah per potong hasil kerajinan dengan menuntut kualitas yang lebih baik. Menurut pengamatan penulis upah per potong yang selama ini diberikan kepada karyawan teramat kecil. Seorang pekerja perempuan dalam satu hari hanya menerima antara Rp 15.000,00-Rp 20.000,00. jumlah tersebut tentu jauh lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi keluarganya. Sementara *treatment* untuk kebutuhan sosial, misalnya, pihak pemilik membangun hubungan sosial dengan karyawan yang lebih baik dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan keakraban, arisan dan lain sebagainya. Dengan cara tersebut, setiap karyawan diharapkan merasa dapat menerima dan diterima karyawan yang lain, termasuk dengan pemilik usaha. Menurut pengamatan penulis selama ini, hubungan antara pemilik usaha *handycraft* dan para karyawan masih terbatas pada hubungan kerja dan belum diwarnai dengan hubungan keakraban. Sementara *treatment* untuk kebutuhan harga diri, misalnya dengan memberi penghargaan (*reward*) pada karyawan yang berkinerja paling baik, misalnya dengan member bingkisan atau sejumlah uang tertentu. Terakhir *treatment* untuk kebutuhan aktualisasi diri, misalnya pemilik usaha menawarkan kepada para pekerja untuk berkreasi membuat model-model *handycraft* baru yang lebih menarik untuk ditawarkan kepada pelanggan. Sejauh pengamatan penulis produk-produk *handycraft* yang selama ini dihasilkan kurang banyak kreasi sehingga menjadi kurang menarik bagi pelanggan.

Peneliti menyadari berbagai keterbatasan penelitian ini, yaitu peneliti tidak memiliki data yang lengkap mengenai nama dan alamat para pekerja perempuan, sehingga teknik pengambilan sampel terpaksa dilakukan dengan *convenience sampling*. Teknik sampling semacam ini memungkinkan sampel tidak representatif penuh mewakili populasi. Untuk penelitian mendatang yang serupa perlu dicari teknik sampling lain yang lebih memadai.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bowditch, James L. dan Anthony F. Buono. 1989. *A Primer On Organizational Behavior*. Second Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Gagat, Stephanus. 2005. "Pengangguran Terdidik dan Upaya Penanganannya oleh Institusi Pendidikan. Saringan Teh", *Majalah Ilmiah Mahasiswa FE USD*. Agustus. Yogyakarta: BEM FE USD.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. 1997. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Ninth Edition. Chicago: Irwin.
- Handayani, Christina S. dan Ardhan Novianto. 2004. *Kuasa Wanita Jawa*. Yogyakarta: LkiS.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi 2. Cetakan ke 20. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Naisbitt, John. 1995. *Megatrends Asia: The Eight Asian Megatrends That are Changing The World*. London: Nicholas Brealy Publishing.
- Prabowo, Sigit; Hamdani; M.Rochmat H. dan Rolland Kennedy. 2001. "Sektor Informal, Sektor Paling 'Luwes' bagi Perempuan (kasus Industri Tenun Tradisional di Desa Argosari, Sedayu, Bantul)" dalam buku *Perempuan dalam Pusaran Demokrasi: dari Pintu Ekonomi ke Pemberdayaan*. Hal 133-152. Yogyakarta: IP4 Lappera.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS: Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Stoner, James A. dan R. Edward Freeman. 1992. *Management*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice-Hall International Editions.
- Sulistiyowati, Firma. Ketidakadilan Jender dalam Industri Kerajinan di DIY, dalam *SKH Kedaualatan Rakyat*, 20 Oktober 2004, hal.11.
- Sundari, Eva Kusuma. 2004. *Perempuan Menggugat*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Lappera Pustaka Utama.

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	3%
2	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	burhanudinujb.blogspot.com Internet Source	1%
5	www.slideshare.net Internet Source	1%
6	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
7	eprints.umg.ac.id Internet Source	1%
8	pdffox.com Internet Source	1%
9	repository.usd.ac.id Internet Source	1%

10	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
11	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
13	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
14	ariska94nugraheni.blogspot.com Internet Source	<1 %
15	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.jurnalptik.id Internet Source	<1 %
17	agroteksos.unram.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.fisip.untad.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1 %
21	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %

22	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
23	teknikpimpinan.blogspot.com Internet Source	<1 %
24	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
25	ejournalmalahayati.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
28	ainamulyana.blogspot.com Internet Source	<1 %
29	docplayer.nl Internet Source	<1 %
30	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
31	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
32	Herawati Herawati, Evinovita Evinovita, Sukarna Sukarna. "Pengaruh Promosi dan Religiuitas terhadap Minat Masyarakat	<1 %

Menabung di Bank Syariah:", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2020

Publication

33

Vlenzy Rieuwpassa, Sutarto Wijono, A IGN Kristijanto. "HUBUNGAN LEADER MEMBER EXCHANGE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI MALUKU DITINJAU DARI GENDER (STUDI KASUS DI KOTA AMBON)", Molucca Medica, 2021

Publication

<1 %

34

akhihasanuddin.wordpress.com

Internet Source

<1 %

35

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

36

e-journals.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

37

ejournal.warmadewa.ac.id

Internet Source

<1 %

38

journal.ikopin.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

40

publication.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.uin-suska.ac.id

41

Internet Source

<1 %

42

Nurul Mahmudah, Retnosari Retnosari.
"PENGARUH FINANCIAL LITERACY, PARENT
INCOME, HEDONISME TERHADAP
MANAJEMEN KEUANGAN MAHASISWA PADA
MASA PANDEMI COVID-19", JURNAL
MANEKSI, 2022

Publication

<1 %

43

Submitted to Trisakti University

Student Paper

<1 %

44

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

45

issuu.com

Internet Source

<1 %

46

sainsdragonel.blogspot.com

Internet Source

<1 %

47

. DAHMIRI. "FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT KECAMATAN LIMUN
KABUPATEN SAROLANGUN", Jurnal
Manajemen Terapan dan Keuangan, 2015

Publication

<1 %

48

Naning Ayu Astiwi. "PENGARUH ATMOSFER
DALAM GERAJ, FASILITAS, DAN
KEANEKARAGAMAN PRODUK TERHADAP

<1 %

MOTIF BELANJA HEDONIK PENGUNJUNG DI MAL GRESIK", MANAJERIAL, 2017

Publication

49

Syifa Fauziah, Shintia Marinda Siahaan.
"Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi
terhadap Kinerja Karyawan PT Kokapura Avia
di Bandar Udara Internasional Yogyakarta
Kulon Progo", Reslaj : Religion Education
Social Laa Roiba Journal, 2023

Publication

<1 %

50

muchakkinen.blogspot.com

Internet Source

<1 %

51

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

52

moam.info

Internet Source

<1 %

53

repository.ubharajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On