

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PAPARAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan pembangkit tenaga listrik milik negara, perusahaan ini bersifat monopoli atau tanpa pesaing dalam melakukan bisnis nya, PT. PLN (Persero) Cabang malang mempunyai karyawan yang berjumlah 70 orang, yang meliputi pegawai tetap di bagian sumber daya manusia, pemasaran, keuangan, dan oprasional

4.1.2 Lokasi PT. PLN (Persero)

Lokasi kantor PT. PLN (Persero) dalam penelitian ini bertempat di Jalan Jendral Basuki Rahmat No 100 Malang 65111, sebelah kiri Rumah Sakit Saiful Anwar.

4.1.3 Visi dan Misi PT PLN (Persero)

Visi, Misi, dan Tujuan dari PLN Persero adalah sebagai berikut:

1. Moto:

“ Listrik untuk kehidupan yang lebih baik “.

2. Visi:

PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

3. Misi:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Malang

Gambar 4.1 menggambarkan bagaimana pola hubungan struktural yang ada di PT. PLN (Persero) Cabang Malang, dari tabel terlihat jelas bahwa struktural yang ada pada organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Malang, merupakan struktur organisasi secara garis besar.

- General Manajer PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Ir. Haryanto WS, MM
- Manajer SDM & Organisasi
Ir. Mochamd Triyono, MBA
- Manajer Distribusi
Ir. Johnny Palma
- Manajer Komunikasi Hukum & Administrasi
Noerdajanto
- Manajer Perencanaan
Ir. Hoedy Pramono Moedjiardjo

➤ **Manajer Keuangan**

Drs. Harun Shadani

➤ **Kepala Audit Internal**

Abdulah, AhT

➤ **Manager Niaga**

Ir, I Made Artha

4.1.5 Tujuan PLN Persero Malang

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat Laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan, tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN (Persero) Cabang Malang

A. Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggungjawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial. Untuk mealaksanakan tanggungjawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian pemasaran mempunyai fungsi:

- a. Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan didaerah kerja APJ maupun dimasing-masing unit asuhannya.

- b. Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- c. Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial.

Bertanggung jawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian niaga mempunyai fungsi:

- a. melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan / calon pelanggan.
- b. Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS)
- c. Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter
- d. Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

B. Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinyuitas pelayanan dengan mutudan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan

distribusi agar dicapai pengusahaan energi yang efisien. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian distribusi mempunyai fungsi:

- a. menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
- b. menyusun SOP (standar oprasional pelayanan) dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi
- c. menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi
- d. mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan

C. Bagian SDM dan Keuangan

Bertanggung jawab dalam pencatatan dan pembukuan aset, perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan dengan prosedur administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan pendapatan dan anggaran yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

- a. melaksanakan pencatatan dan pembukaan aset
- b. melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait
- c. menyusun ROA (*Return On Asset*) sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada

- d. mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi
- e. mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
- f. melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya
- g. menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya
- h. menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan
- i. mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib
- j. melakukan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang
- k. menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian pengendalian pendapatan
- l. mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan perbaikannya

Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi Sumber Daya Manusia, pengolahan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

- a. mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan

- b. melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada
- c. menyusun dan memelihara Data Induk Kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM
- d. melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM
- e. merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretarian, umum dan khusus
- f. mengatur menyelesaikan masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal
- g. mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan
- h. menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan Administrasi

C. Bagian Perencanaan

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, untuk menjamin tercapainya keandalan pasokan energi listrik.

- a. Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.
- b. Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan.
- c. Membuat data peta jaringan (mapping) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan.

- d. Melaksanakan evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.
- e. Melaksanakan konstruksi jaringan distribusi dan administrasi pekerjaan.
- f. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian perencanaan dan konstruksi.

D. Bagian Alat Pembatas dan Pengukur

Bertanggung jawab dalam pengembangan pelayanan pelanggan melalui pelaksanaan pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan dan keakuratan APP (Alat Pembatas Pengukur) untuk menjamin tercapainya akurasi pemakaian energi listrik.

E. Perencanaan Strategis PLN Persero APJ Malang

Dalam perencanaan strategis, PLN Persero APJ Malang mencanangkan strategi “MaPro2Tas” yaitu Manusia Produktif Proaktif dan Berkualitas. Rencana strategis untuk mencapai manusia produktif adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian kinerja yang excellent
- b. Bekerja secara efektif dan efisien sesuai kompetensi
- c. Mengembangkan bisnis dengan standar WCS (World Class Service)

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Jam Kerja PT. PLN (Persero) Cabang Malang

Untuk penetapan jam kerja karyawan, perusahaan memberikan aturan yang mengharuskan karyawan untuk datang tepat waktu sesuai jam kerja, untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Jam Kerja PT.PLN (Persero) Cabang Malang.

Hari	Jam kerja	Istirahat
Senin-Kamis	08:00-17:00	12:00-13:00
Jum'at	01:00-17:00	11:30-13:00

Sumber : Data diolah 2013

4.2.2 Gambaran Umum Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 sampel/responden, untuk keperluan pengolahan data tersebut, maka telah disebar 41 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis. Hasil dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	25	60.9%
Perempuan	16	39.1%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Diolah 2013

Pada tabel 4.2 Dapat dilihat bahwa responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 25 responden (60,9%) sedangkan 16 responden (39,1%) berjenis kelamin perempuan. Yang mendominasi adalah responden laki-laki karena sebagian besar karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Malang adalah laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyak Responden	Persentase (%)
16-25 Thn	9	22.0%
26-35 thn	24	58.5%
>55 thn	2	4.9%
35-45 thn	1	2.4%
46-55 thn	5	12.2%
Total	41	100%

Sumber : Data diolah 2013

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa usia responden, usia 16-25 tahun sebanyak 9 responden (22,0%), usia 26-35 tahun sebanyak 24 responden (58,5%) usia 35-45 sebanyak 1 responden (2,4%), usia 46-55 sebanyak 5 responden (12,2%) dan umur >55 sebanyak 2 responden (4,9%) dari data tersebut responden terbanyak adalah usia 26-35 thn

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SLTA	15	36.6%
D1	6	14.6%
>S1	7	17,1%
D2	9	22.0%
D3	4	9.8%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data diolah 2013

Berdasarkan tabel 4.4 Diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden pada PT. PLN (Persero) Cabang Malang menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden

(36,0%) responden berpendidikan SLTA, 6 responden (14,6%) berpendidikan D1, 9 responden (22.0%) berpendidikan D2, 4 responden (9.8%) berpendidikan D3 dan 7 responden (17,1%) berpendidikan diatas S1 berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan para karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Malang yang paling banyak adalah memiliki tingkat pendidikan SLTA

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase
1-2 thn	13	31.7%
3-4 thn	8	19.5%
>8 thn	12	29.3%
5-6 thn	8	19.5 %
7-8 thn	0	0%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data diolah 2013

Berdasarkan tabel 4.5 Diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden pada PT. PLN (Persero) Cabang Malang menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (31.7%) bekerja selama 1-2 thn, 8 responden (19.5%) bekerja selama 3-4 thn, 8 responden (19.5%) bekerja selama 5-6 thn, dan 12 responden (29.3%) bekerja selama 8 thn ke atas. dari uraian data diatas dapat disimpulkan karyawan PT.PLN Persero yang paling banyak lama bekerja adalah sebesar 13 respondeng selama 1-2 tahun.

5. Berdasarkan Status

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Responden	Persentase(%)
Lajang	12	29.3%
Menikah	29	70.7%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data diolah 2013

Berdasarkan tabel 4.6 Diatas dapat dilihat bahwa responden yang masih lajang belum menikah sebanyak 12 responden (29.3%) dan responden yang sudah menikah sebanyak 29 responden (70.7%).

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun Variabel-variabel dalam variabel kebutuhan fisiologis ini dapat dilihat pada tabel berikut:

1. distribusi frekuensi variabel kebutuhan Fisiologis X1

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	2	4.87	3	7.31	21	51.21	11	26.82	4	9.75
2	X1.2	0	0	0	0	2	4.87	27	65.85	13	29.26
3	X1.3	0	0	0	0	2	4.87	23	56.09	16	39.02

Sumber : Dat diolah (Lampiran) 2013

Bedasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kesesuaian gaji, diperoleh hasil 2 responden (4.87%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (7.31%) menjawab tidak setuju, 21 responden (51.21%) menjawab ragu-ragu,

11 responden (26.82%) menjawab setuju, dan 4 responden (9.75%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu terhadap gaji yang diberikan perusahaan.

Bedasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4.87%) menjawab ragu-ragu, 27 responden (65.85%) menjawab setuju, dan 13 responden (29.26%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan untuk mencukupi kebutuhan papan dan pangan.

Bedasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4.87%) menjawab ragu-ragu, 24 responden (58.53%) menjawab setuju, dan 16 responden (39.02%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan untuk mencukupi kebutuhan sandang responden.

2. Kebutuhan Rasa Aman X2

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Keamanan (X2)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	15	36.58	17	41.46	9	21.95
2	X1.2	0	0	6	14.63	6	14.63	22	53.65	7	17.07
3	X1.3	0	0	1	2.43	4	9.75	30	73.17	6	14.63

Sumber : Data Diolah (Lampiran) 2013

Bedasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kesesuaian gaji, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 15 responden (36.58%) menjawab ragu-ragu, 17 responden (41.46%) menjawab setuju, dan 9 responden (21.95%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pemberian rasa aman dan keselamatan yang diberikan perusahaan kepada responden.

Bedasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 6 responden (14.63%) menjawab tidak setuju, 6 responden (14.63%) menjawab ragu-ragu, 22 responden (53.65%) menjawab setuju, dan 7 responden (17.07%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap penyediaan alat-alat keselamatan yang diberikan perusahaan pada responden di tempat kerja.

Bedasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (2.43%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9.75%) menjawab ragu-ragu, 30 responden (73.17%) menjawab setuju, dan 6 responden (14.63%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan pada responden.

4. Kebutuhan Rasa Memiliki Cinta X3

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	9	21.95	28	68.29	5	12.19
2	X1.2	0	0	2	4.87	12	29.26	20	48.78	7	17.07
3	X1.3	0	0	3	7.31	12	29.26	23	56.09	3	7.31

Sumber : Data Diolah (Lampiran) 2013

Bedasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kesesuaian gaji, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 9 responden (21.95%) menjawab ragu-ragu, 28 responden (68.29%) menjawab setuju, dan 5 responden (12.19%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan di perusahaan.

Bedasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (4.87%) menjawab tidak setuju, 12 responden (29.26%) menjawab ragu-ragu, 20 responden (48.78%) menjawab setuju, dan 7 responden (17.07%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya hubungan baik antar karyawan di perusahaan.

Bedasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (7.31%) menjawab tidak setuju, 12 responden (29.26%) menjawab ragu-ragu, 23 responden (56.09%) menjawab setuju, dan 3 responden (7.31%)

menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pemberian arahan atau petunjuk dalam bekerja di perusahaan.

5. Kebutuhan Penghargaan X4

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Penghargaan

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	4	9.75	14	34.14	20	48.78	2	4.87
2	X1.2	2	4.87	1	2.43	14	34.14	22	53.65	2	4.87
3	X1.3	2	4.87	1	2.43	4	9.75	30	73.17	4	9.75

Sumber : Data Diolah (Lampiran) 2013

Bedasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kesesuaian gaji, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (9.75%) menjawab tidak setuju, 14 responden (34.14%) menjawab ragu-ragu, 20 responden (48.78%) menjawab setuju, dan 2 responden (4.87%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya pemberian penghargaan apabila responden bekerja dengan baik di perusahaan.

Bedasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 2 responden (4.87%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (2.43%) menjawab tidak setuju, 14 responden (34.14%) menjawab ragu-ragu, 22 responden (53.65%) menjawab setuju, dan 2 responden (4.87%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

Bedasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 2 responden (4.87%) menjawab

sangat tidak setuju, 1 responden (2.43%) menjawab tidak setuju, 4 responden (9.75%) menjawab ragu-ragu, 30 responden (73.17%) menjawab setuju, dan 4 responden (9.75%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pemberian kenaikan pangkat yang dilakukan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki responden.

6. Kebutuhan Aktualisasi Diri X5

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	2	4.87	0	0	10	24,39	24	58.53	5	12.19
2	X1.2	2	4.87	0	0	12	29.26	21	51.21	5	12.19
3	X1.3	0	0	3	7.31	8	19.51	26	63.41	4	9.75

Sumber : Data Diolah (Lampiran) 2013

Bedasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kesesuaian gaji, diperoleh hasil 2 responden (4.87%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, 10 responden (24.39%) menjawab ragu-ragu, 24 responden (58.53%) menjawab setuju, dan responden (12.19%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya pembinaan karier yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan responden.

Bedasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 2 responden (4.87%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 12 responden (29.26%) menjawab ragu-ragu, 21 responden (51.21%) menjawab setuju, dan 5 responden (12.19%)

menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan adanya pembinaan karier untuk meningkatkan keterampilan responden.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil jawaban responden tentang kebutuhan papan dan pangan, diperoleh hasil 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (7.31%) menjawab tidak setuju, 8 responden (19.51%) menjawab ragu-ragu, 26 responden (63.41%) menjawab setuju, dan 4 responden (9.75%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pembinaan karier untuk melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kinerja.

7. Kuantitas Y1

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Kuantitas (Y1)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1.1	0	0	2	4.87	6	14.63	25	60.97	8	19.51
2	Y1.2	0	0	0	0	10	24.39	27	65.85	4	9.75

Sumber : Data diolah (Lampiran) 2013

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden tentang penyelesaian tugas ditemukan 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (4.87%) menjawab tidak setuju, 6 responden (14.63%) menjawab ragu, 25 responden (60.97%) menjawab setuju dan 8 responden (19.51%) menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai jumlah yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden tentang penyelesaian tugas ditemukan 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 10 responden (24.39%) menjawab ragu, 27 responden (65.85%) menjawab setuju dan 4 responden (9.75%) menjawab sangat setuju,hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

8. kualitas Y2

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Kuantitas (Y2)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y2.1	0	0	0	0	2	4.76	33	80.48	6	14.63
2	Y2.2	0	0	0	0	8	14.51	26	63.41	7	17.07

Sumber : Data diolah (Lampiran) 2013

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden tentang penyelesaian tugas ditemukan 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4.87%) menjawab ragu, 33 responden (80.48%) menjawab setuju dan 6 responden (14.63%) menjawab sangat setuju,hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik dan benar.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden tentang penyelesaian tugas ditemukan 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 8 responden (14.51%) menjawab ragu, 26

responden (63.41%) menjawab setuju dan 7 responden (17.07%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan rapi dan sesuai standar mutu kualitas yang ditetapkan perusahaan.

9. ketepatan waktu Y3

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Ketepatan Waktu (Y3)

NO	Item	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		RG		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y3.1	0	0	0	0	5	12.19	34	82.92	2	4.87
2	Y3.2	0	0	0	0	2	4.87	34	82.92	5	12.19

Sumber : Data diolah (Lampiran) 2013

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden tentang penyelesaian tugas ditemukan 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 5 responden (12.19%) menjawab ragu, 34 responden (82.92%) menjawab setuju dan 2 responden (4.78%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dalam penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan pada responden sebelum jangka waktu yg ditetapkan habis.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden tentang penyelesaian tugas ditemukan 0 responden (0.0%) menjawab sangat tidak setuju, 0 responden (0.0%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4.87%) menjawab ragu, 34 responden (82.92%) menjawab setuju dan 5 responden (12.19%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kemampuan responden dalam kehadiran kerja sebelum jam kerja dimulai.

4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalisis data, data harus diuji validitas dan realibilitasnya. Pengumpulan data diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Menurut Sugiyono, (1999: 115) suatu instrumen dikatakan valid diketahui dengan cara mengkorelasikan antara sekor butir dengan sekor total bila hasil nilai korelasi r hasil korelasi lebih besar dari 0,30, dan apabila nilai r lebih dari kecil dari 0,30 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Menurut Arikunto (2002) reliabilitas adalah suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, instrument yang reliable diambil beberapa kali pun hasilnya akan tetap sama dan instrument harus cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronach* $\geq 0,60$. Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuesioner yang dilakukan terhadap 41 responden seperti pada tabel 4.14.

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Tes Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sign	keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
Kebutuhan fisiologis (x1)	X1.1	0,834	0.000	Valid	695	Reliabel
	X2.1	0,846	0.000	Valid		
	X2.3	0,751	0.000	Valid		
Kebutuhan keamanan(x2)	X2.1	0,812	0.000	Valid	778	Reliabel
	X2.2	0,880	0.000	Valid		
	X2.3	0,835	0.000	Valid		
Kebutuhan sosial (x3)	X3.1	0,696	0.000	Valid	701	Reliabel
	X3.2	0,787	0.000	Valid		
	X3.3	0,888	0.000	Valid		
Kebutuhan penghargaan	X4.1	0,599	0.000	Valid	697	Reliabel
	X4.2	0,843	0.000	Valid		

(4)	X4.3	0,913	0.000	Valid		
Kebutuhan aktualisasi diri	X5.1	0,924	0.000	Valid	912	Reliabel
	X5.2	0,915	0.000	Valid		
	X5.3	0,941	0.000	Valid		
Kuantitas	Y1.1	0,891	0.000	Valid	611	Reliabe
	Y1.2	0,810	0.000	Valid		
Kualitas	Y2.1	0,843	0.000	Valid	701	Reliabel
	Y2.2	0,923	0.000	Valid		
Ketepatan Waktu	Y3.1	0,859	0.000	Valid	644	Reliabel
	Y3.2	0,859	0.000	Valid		

Sumber : Data diolah (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa 21 item yang diuji memiliki nilai hasil korelasi r menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,30 sedangkan uji realibilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha > 0.60 atau lebih besar dari r tabel, jadi berdasarkan uji realibilitas maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel atau layak untuk digunakan.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penghitungan tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	T hitung	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	2.636	.881		2.992	.005
X1	-.042	.080	-.062	-.528	.601
X2	-.040	.095	-.069	-.425	.673
X3	.443	.118	.663	3.742	.001
X4	-.179	.110	-.310	-1.629	.112
X5	.273	.108	.564	2.520	.016
R	0.850		F _{tabel} 2.45		
R Square	0.723		Sig F 0.000		
F _{hitung}	18,283		t _{tabel} 2.021		
N	41				

Sumber : Data diolah (Lampiran) 2013

Dari hasil tabel 4.13 dapat diperoleh hasil model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.634 + -.042 + -.040 + .443 + -.179 + .273 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas maka diuraikan sebagai berikut :

- a. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indicator kebutuhan fisiologis tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar -.042 dengan asumsi bahwa kebutuhan akan gaji, pemenuhan sandang, papan dan pangan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar -.042.
- b. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indicator kebutuhan keamanan dan keselamatan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan asumsi bahwa kebutuhan keamanan di tempat kerja, tidak meningkatkan kinerja karyawan sebesar -.040.
- c. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indicator kebutuhan sosial akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi bahwa

kebutuhan hubungan baik dengan atasan di tempat kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 443.

- d. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indicator kebutuhan penghargaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan asumsi bahwa kenaikan pangkat, promosi jabatan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar -179.
- e. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indicator kebutuhan aktualisasi diri akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan asumsi bahwa kenaikan pangkat, promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 273.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji ada dua dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan keamanan (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama sama, (Simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F, sedangkan untuk mengetahui apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil SPSS ver16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut.

10. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau simultan, yaitu kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji F tersebut diberi hipotesis $H_0 : \beta = 0$: $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data tersebut yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi korelasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsure kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis di atas mempunyai 6 variabel yaitu Y, x1, x2, x3, x4 dan x5 jadi akan didapat nilai k = 6 dan 41. Sehingga akan dapat derajat pembilang sebesar k-1 = 6-1= 5, untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai (n-K) 41-6 = 36 dengan taraf nyata 5%. Maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 5 dan derajat penyebut 36 adalah sebesar 2,45

Tabel 4.17
Ringkasan hasil F_{hitung}

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.474	5	7.295	18.283	.000 ^a
	Residual	13.965	35	.399		
	Total	50.439	40			

Sumber : Data diolah 2013

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dari gambar 4.1 dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,283 > 2,45$ untuk skala 5% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat yakni motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $k - 1$ dan $df = n - k$ adalah 37, $t_{tabel} = 2,021$ hipotesis yang digunakan adalah $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil t_{hitung}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.636	.881		2.992	.005		
	x1	-.042	.080	-.062	-.528	.601	.570	1.753
	x2	-.040	.095	-.069	-.425	.673	.300	3.337
	x3	.443	.118	.663	3.742	.001	.252	3.969
	x4	-.179	.110	-.310	-1.629	.112	.219	4.567
	x5	.273	.108	.564	2.520	.016	.158	6.327

Sumber : Data diolah 2013

Bila nilai uji t (t_{hitung}) berada didaerah arsir, maka H_0 akan ditolak, dan apabila nilai uji t diantara -2,021 dan 2,021 maka H_0 akan diterima. dari uji t diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel X_1 nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0.042 > 2,021) dan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%) yakni (601 < 0,05) sehingga dinyatakan variabel X_1 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Sedangkan untuk X_2 keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-040 > 2,021) dan nilai signifikansinya menunjukkan $p < \alpha$ (0,05%) (673 < 0.05) sehingga variabel bebas X_2 (kebutuhan keamanan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Sedangkan untuk X_3 keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (443 > 2,021) dan nilai signifikansinya menunjukkan $p > \alpha$ (0,05%) yakni sebesar (0.01 < 0,05) sehingga variabel bebas X_3 (kebutuhan sosial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Sedangkan untuk X_4 keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-179 > 2,021$) Signifikansinya menunjukkan $p < \alpha$ (0,05%) yakni sebesar ($112 < 0,05$) sehingga variabel bebas X_4 (kebutuhan penghargaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Sedangkan untuk X_5 keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($273 > 2,021$) dan nilai signifikansinya menunjukkan $P < \alpha$ (0,05%) yakni sebesar ($016 < 0,05$) sehingga variabel bebas x_5 (kebutuhan aktualisasi diri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Dan dari tabel 4.13 hasil analisis regresi di atas, dapat diketahui juga maka variabel bebas motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), untuk menguji variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil penghitungan regresi tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_3 (Kebutuhan Sosial), hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien beta sebesar 663.

Dari penjabaran tabel 5.15 di atas dapat diketahui bahwa variabel x_5 (realisasi diri) mempunyai nilai koefisien 564 menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di bawah variabel x_3

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi (x) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} >$ yaitu $18,283 > 2,45$ maka diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi pada tingkat 0.000 pada taraf 5% ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil yang telah dipaparkan di atas, sesuai dengan teori kebutuhan Maslow bahwa kebutuhan dalam penerapan pemberian motivasi atau instrumen motivasi haruslah dari hal terkecil yaitu kebutuhan fisiologis yang meliputi gaji, makan, papan dll. Haruslah diberikan sesuai kebutuhan yang serasi atau sesuai dengan yang diperlukan, barulah instrumen motivasi yang lebih tinggi akan diberikan sesuai dengan level atau jabatan yang diberikan sehingga dapat menjadi penunjang bagi kinerja karyawan tersebut.

Hal ini tentunya sangat mendukung dan memperkuat dalam ajaran islam yang telah disampaikan dalam Al-Qur'an : Qs Al-An'am yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya : *“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”*. Qs. Al-An'am :132

Dari penjabaran di atas jelas bahwasanya setiap pekerjaan atau sebuah amal itu harusnya diberikan balasan sesuai dengan perbuatan yang telah dikerjakan agar imbang dan sesuai, begitu pula dengan kegiatan dalam sebuah organisasi dalam

pemberian instrumen motivasi haruslah sesuai dan tepat agar kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai tujuan yang telah ditentukan perusahaan tersebut.

Sedangkan secara parsial hal ini dapat dilihat dari nilai variabel X4 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-042 > 2.021). Dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bisa jadi ini dikarenakan karyawan dalam bekerja tidak mempunyai motivasi untuk mendapatkan gaji karena mereka sudah memenuhi kebutuhan fisiologisnya di luar perusahaan namun karyawan dalam bekerja ingin memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan sosial,

Kebutuhan keamanan x2 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-040 > 2.021) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mempunyai motivasi dalam meningkatkan kinerjanya karena tidak mendapatkan rasa aman dan keselamatan di tempat kerja dan perusahaan merasa kebutuhan tersebut tidak diperlukan bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan buruk.

Kebutuhan sosial x3 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (443 > 2.021) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%) hal ini berarti karyawan merasa nyaman dan senang dalam lingkungan kerjanya sehingga karyawan mempunyai motivasi tinggi dalam upaya meningkatkan kinerjanya namun ini tentu bertolak belakang dg teori Maslow yang beranggapan kebutuhan yang paling rendah harus dipenuhi sebelum memenuhi kebutuhan paling tinggi, bisa jadi teori Maslow tidak cocok jika diterapkan di Negara Indonesia yang masyarakatnya mempunyai latar belakang yang berbeda beda yang dalam bekerja tidak mementingkan upah atau kebutuhan

fisiologis saja namun mementingkan ibadah, bekerja demi ibadah dan bekerja hanya untuk mencari relasi dalam pekerjaan semata.

Kebutuhan penghargaan x_4 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-179 > 2.021$) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%) hal ini berarti karyawan kurang mendapat perhatian dari atasan tentang kebutuhan penghargaan dalam kinerja yang dihasilkan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya karena merasa tidak dihargai atas apa yang telah dicapai.

Kebutuhan aktualisasi diri x_4 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($273 > 2.021$) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05%) hal ini berarti karyawan mempunyai motivasi tinggi dalam memenuhi dirinya sendiri guna meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan ide dan pemikirannya sehingga kinerja karyawan tersebut maksimal dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan guna memperoleh perhatian dari atasan untuk memperoleh kebutuhan yang belum terpenuhi.

Didalam teori Maslow yang merumuskan kebutuhan dari yang paling rendah sampai kebutuhan yang paling tinggi menunjukkan bahwa didalam penerapan pemberian instrumen motivasi tentu tidak sesuai dengan teori ini terbukti dalam hasil penelitian ini dalam 5 variabel yang diujikan terdapat 3 variabel yang tidak signifikan jika diujikan secara parsial, hal ini membuktikan bahwa didalam penerapannya perusahaan tersebut penerapan motivasinya kurang baik dalam artian tidak terstruktur dan termanaj sesuai dengan teori yang telah disampaikan Maslow, hal tersebut juga terbukti dalam isi pendahuluan dalam pembuatan skripsi ini bahwa hasil wawancara yang saya lakukan dalam PT. PLN Persero tersebut dalam pemberian instrumen motivasi kebutuhan fisiologis (X1) kebutuhan akan

gaji, tidak diberikan sesuai dengan standar UMR (upah minimum regional) yang berlaku di kota Malang saat ini. Namun pemberian gaji diberikan sesuai dengan kinerja yang dicapai karyawan,

Hal ini tentunya membuat orang atau karyawan yang tidak faham akan sistem penilaian kinerja ini akan bingung bagaimana gaji tersebut diberikan karna ketidak adanya *transparan* dalam pemberian gaji di perusahaan tersebut tentunya akan membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja yang diberikan berdampak buruk dan tidak sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Harusnya perusahaan memberikan gaji yang pasti sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja seperti yang di terangkan dalam Qs Alam Nasyrah yang berbunyi :

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya : “*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan*”. Qs. Alam

Nasyrah :6

Sesuai ayat yang telah disampaikan di atas jika gaji dan kebutuhan yang diperlukan dipenuhi dengan pasti maka harusnya karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan akan termotivasi guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang telah diberikan perusahaan terbayar dengan kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan,

Surat lain yang dapat dikaitkan dengan keterbukaan dalam pemberian upah sebagai dasar motivasi dalam bekerja ialah : Qs Al-Jumu'ah yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan". Qs.At-Taubah :105.*

1. Kebutuhan Fisiologis (X₁)

Munculnya variabel fisiologis sebagai variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa jadi hal ini karena karyawan sudah memenuhi kebutuhan fisiologisnya sehingga karyawan tidak termotivasi lagi untuk memperoleh gaji guna meningkatkan kinerjanya, namun karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan rasa aman, sosial kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri guna meningkatkan kinerjanya sebagai dasar tujuan dalam bekerja individu tersebut,

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X_2)

Adanya variabel kebutuhan rasa aman dan keselamatan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan tentang pemberian jaminan keselamatan yang diperlukan karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:154) keamanan jiwa dalam harta benda sangatlah penting bagi seorang karyawan karena seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam keselamatan jiwanya dimanapun ia berada. Selain itu keamanan harta ditempat kerja juga faktor penting dalam memuaskan kebutuhan karyawan selain memberikan kebutuhan perlindungan asuransi (akses).

3. Kebutuhan Sosial (X_3)

Adanya pengaruh kebutuhan sosial sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, hubungan baik dengan atasan, sesama karyawan dan juga perhatian atasan terhadap informasi mengenai pekerjaan, memberi arahan dan mendengarkan keluhan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kebutuhan sosial sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya rasa senang terhadap lingkungan sekitarnya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:155) persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, kemajuan. Dalam bekerja seorang karyawan memerlukan untuk berkelompok formal dan informal agar perasaan ikut

serta atau kebersamaan tetap terjaga sehingga karyawan merasa senang dengan kondisi sekitar serta nyaman dalam bekerja.

4. Kebutuhan Penghargaan (X_4)

Terdapat variabel penghargaan sebagai variabel yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memerlukan perhatian khusus yang tidak terpenuhi berupa penghargaan dari atasan kepada bawahan sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa seorang karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya bila perusahaan memberi kepercayaan kepada karyawan mengenai kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002: 155). Status atau kedudukan, pengakuan, reputasi dan prestasi, kehormatan, penghargaan. Dalam hal ini seorang karyawan membutuhkan keluasan dalam kekuasaan, promosi, hadiah, status symbol, pengakuan, jabatan dan penghargaan sangatlah mempengaruhi motivasi kinerja karyawan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

Munculnya pengaruh terhadap variabel aktualisasi diri dapat dilihat dari besarnya responden untuk meningkatkan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, meningkatkan kemampuan dalam bekerja, ingin bekerja lebih baik dari hari-hari sebelumnya, berusaha mencapai hasil yang lebih dari sebelumnya, Hal ini membuktikan bahwa karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan kebutuhan yang belum terpenuhi yaitu kebutuhan fisiologis, dengan memberikan kinerja yang bagus karyawan beranggapan manajer akan memberikan kenaikan gaji sehingga karyawan termotivasi meningkatkan

kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:156), penggunaan potensi diri, kemampuan, keterampilan, dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dan selalu lebih baik, melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kreatif dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

