

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan kategori jenis kelamin responden hasil deskripsi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	24	54.55%
Perempuan	20	45.45%
Total	44	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (54.55%) dan perempuan hanya 20 orang 45.45%.

2. Umur

Berdasarkan kategori umur responden dikategorikan menjadi empat kategori umur selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2. Deskripsi Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
21 - 30 thn	23	52.27%
31 - 40 thn	18	40.90%
41 - 50 thn	2	4.54%
51 - 60 thn	1	2.27%
Total	44	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa umur responden mayoritas antara 21 – 30 tahun sebanyak 23 orang (52.27%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (40.90%), 41 – 50 tahun 2 orang (4.54%) dan umur 51- 60 tahun hanya 1 orang (2.27%).

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden dikategorikan menjadi pendidikan SMP, SLTA dan D3/S1 hasil deskripsi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan

Pendiidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	3	6.82%
SLTA	31	70.45%
D3/S1	10	22.73%
Total	44	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 31 orang (70.45%), D3/S1 sebanyak 10 orang (22.73%) dan SMP hanya terdapat 3 orang (6.82%).

4. Masa kerja

Berdasarkan masa kerja responden dikategorikan menjadi 3 masa kerja, hasil deskripsi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4. Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
<= 5 thn	28	63.64%
6 - 10 thn	10	22.73%
>= 11 thn	6	13.64%
Total	44	100.00%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 28 orang (63.64%), masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 10 orang (22.73%) dan masa kerja ≥ 10 tahun hanya ada 6 orang (13.64%).

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Variabel Kebutuhan Fisologis

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari kontraks amatan dengan tepat. Suatu indikator atau pernyataan dikatakan valid apabila p value (signifikansi hasil analisis) \leq taraf signifikansi (α) 0,05. Hasil Uji validitas variabel kebutuhan fisiologis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Kebutuhan Fisiologis

Item	r korelasi	p value	Keterangan
F1	0.809	0.000	Valid
F2	0.826	0.000	Valid
F3	0.864	0.000	Valid
F4	0.725	0.000	Valid
F5	0.746	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 seluruh item kebutuhan fisiologis memiliki p value $< \alpha$ 0,05 sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut.

b. Variabel Kebutuhan Rasa Aman

Nilai korelasi hasil uji validitas untuk variabel kebutuhan rasa aman selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kebutuhan Rasa Aman

Item	r korelasi	p value	Keterangan
A1	0.667	0.000	Valid
A2	0.803	0.000	Valid
A3	0.804	0.000	Valid
A4	0.859	0.000	Valid
A5	0.861	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 seluruh item kebutuhan rasa aman memiliki p value $< \alpha$ 0,05 sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut.

c. Variabel Kebutuhan Sosial

Nilai korelasi hasil uji validitas untuk variabel kebutuhan sosial selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kebutuhan Sosial

Item	r korelasi	p value	Keterangan
S1	0.676	0.000	Valid
S2	0.775	0.000	Valid
S3	0.699	0.000	Valid
S4	0.572	0.000	Valid
S5	0.743	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 seluruh item kebutuhan sosial memiliki p value $< \alpha 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut.

d. Variabel Kebutuhan Penghargaan

Nilai korelasi hasil uji validitas untuk variabel kebutuhan penghargaan selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kebutuhan Penghargaan

Item	r korelasi	p value	Keterangan
P1	0.655	0.000	Valid
P2	0.849	0.000	Valid
P3	0.809	0.000	Valid
P4	0.902	0.000	Valid
P5	0.841	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 seluruh item kebutuhan penghargaan memiliki p value $< \alpha 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut.

e. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

Nilai korelasi hasil uji validitas untuk variabel aktualisasi diri selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri

Item	r korelasi	p value	Keterangan
A1	0.905	0.000	Valid
A2	0.974	0.000	Valid
A3	0.881	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 seluruh item kebutuhan aktualisasi diri memiliki p value $< \alpha 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut..

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui dari nilai alpha cronbach's selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10. Nilai Reliabilitas Alpha Cronbach's

Variabel	Alpha Cronbach's	keterangan
Kebutuhan Fisiologi	0.842	Reliabel
Kebutuhan Rasa Aman	0.861	Reliabel
Kebutuhan Sosial	0.730	Reliabel
Kebutuhan Penghargaan	0.871	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi diri	0.905	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's kebutuhan fisiologis 0.842, rasa aman 0.861, Sosial 0.730, penghargaan 0.871 dan aktualisasi diri 0.905. Karena nilai alpha cronbach's yang didapat masing-masing > 0.6 . Hal ini membuktikan tiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi atau memiliki konsistensi yang baik sebagai alat ukur.

C. Analisis Deskripsi Variabel Berdasarkan Kategori

1) Jenis Kelamin

Hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan Kategori jenis kelamin pada Teori Kebutuhan Maslow dari range nilai rata-rata diperoleh selisih untuk kebutuhan fisiologis sebesar 0,003, kebutuhan rasa aman sebesar 0,373, kebutuhan sosial sebesar 0,182, kebutuhan penghargaan sebesar 0,298 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,356. Dari kebutuhan – kebutuhan tersebut selisih paling banyak terdapat pada kebutuhan rasa aman yaitu pada jenis kelamin laki-laki nilai rata-rata sebesar 3,340 dan untuk perempuan

sebesar 2,967. Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan rasa aman terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Berdasarkan Kategorisasi jenis kelamin untuk variabel kebutuhan menurut teori kebutuhan Maslow disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Nilai Rata-rata Kebutuhan berdasarkan Jenis Kelamin

JK	MEAN				
	F	A	S	P	D
LAKI-LAKI	3,180	3,340	3,360	3,190	3,300
PEREMPUAN	3,183	2,967	3,542	2,892	2,944
Selisih Mean	0,003	0,373	0,182	0,298	0,356

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa dalam kategori jenis kelamin mayoritas responden laki-laki memberikan penilaian terhadap variabel kebutuhan rasa aman lebih tinggi dibanding perempuan. Kebutuhan rasa aman tersebut antara lain tempat kerja yang nyaman, dekat dengan rumah dan adanya jaminan hari tua. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdasarkan kategori jenis kelamin, terdapat perbedaan uji bahwa laki-laki lebih mengutamakan kebutuhan rasa aman dibandingkan perempuan pada Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kab. Kebumen. Hal ini disebabkan selisih mean paling tinggi pada kebutuhan rasa aman. Sedangkan prioritas utama motivasi kerja antara laki-laki dan perempuan sama yaitu kebutuhan sosial memiliki mean paling tinggi.

2). Umur

Hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan Kategori umur pada Teori Kebutuhan Maslow dari range nilai rata-rata diperoleh selisih untuk kebutuhan fisiologis sebesar 0,900, kebutuhan rasa aman sebesar 1,600, kebutuhan sosial sebesar 0,165, kebutuhan penghargaan sebesar 2,100 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,537. Dari kebutuhan – kebutuhan tersebut selisih paling banyak terdapat pada kebutuhan penghargaan yaitu pada kategori umur nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,900 dan nilai rata-rata terendah sebesar 1,800. Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan sosial terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Berdasarkan Kategorisasi umur untuk variabel kebutuhan menurut teori kebutuhan Maslow disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12. Nilai Rata-rata Kebutuhan berdasarkan Umur

UMUR	MEAN				
	F	A	S	P	D
21 - 30 thn	3,278	3,174	3,765	2,991	3,174
31 - 40 thn	3,567	3,644	3,644	3,533	3,537
41 - 50 thn	3,900	4,000	3,600	3,900	3,500
51 - 60 thn	3,000	2,400	3,600	1,800	3,000
Selisih Mean	0,900	1,600	0,165	2,100	0,537

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa dalam kategori umur yang terbagi dalam 4 rentang umur, mayoritas responden motivasi kerjanya yaitu pada penghargaan lebih tinggi dibanding kebutuhan yang lainnya. Sedangkan kebutuhan penghargaan tersebut antara lain adalah bonus, kesejahteraan, *reward*, ucapan selamat, *refreshing* tiap akhir tahun dan memberikan

inventaris kendaraan, insentif, berangkat umroh dan haji. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdasarkan kategori umur, diperoleh karyawan dengan umur 21 – 30 tahun pada kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata sebesar 3.765, karyawan dengan umur 31-40 tahun pada kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman dengan nilai rata-rata sebesar 3.644, karyawan dengan umur 41-50 tahun pada kebutuhan rasa aman dengan nilai rata-rata sebesar 4.000, sedangkan karyawan dengan umur 51-60 tahun pada kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata sebesar 3.600. maka dari kategori umur diperoleh motivasi kerja karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen secara prioritas utama yaitu kebutuhan sosial, sedangkan dari selisih mean paling tinggi pada kebutuhan penghargaan.

3). Tingkat Pendidikan

Hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan Kategori tingkat pendidikan pada Teori Kebutuhan Maslow dari nilai rata-rata diperoleh selisih untuk kebutuhan fisiologis sebesar 0,410, kebutuhan rasa aman sebesar 0,734, kebutuhan sosial sebesar 0,320, kebutuhan penghargaan sebesar 0,840 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,838. Dari kebutuhan – kebutuhan tersebut selisih paling banyak terdapat pada kebutuhan penghargaan yaitu pada kategori umur nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,840 dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,000. Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Berdasarkan Kategorisasi tingkat pendidikan untuk

variabel kebutuhan menurut teori kebutuhan maslow disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13. Nilai Rata-rata Kebutuhan berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	MEAN				
	F	A	S	P	D
SMP	3.533	3.400	3.600	3.000	3.333
SLTA	3.310	3.206	3.645	3.052	3.129
D3/S1	3.720	3.940	3.920	3.840	3.967
Selisih Mean	0,410	0,734	0,320	0,840	0,838

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa dalam kategori tingkat pendidikan yang terbagi dalam 3 tingkat pendidikan, mayoritas responden motivasi kerjanya yaitu pada kebutuhan penghargaan lebih tinggi dibanding kebutuhan yang lainnya. Sedangkan kebutuhan penghargaan tersebut antara lain adalah bonus, kesejahteraan, *reward*, ucapan selamat, refreshing tiap akhir tahun dan memberikan inventaris kendaraan, insentif, berangkat umroh dan haji. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdasarkan kategori pendidikan, diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMP pada kebutuhan sosial sebesar 3.600, karyawan dengan pendidikan SLTA pada kebutuhan sosial sebesar 3.645 dan karyawan dengan pendidikan D3/S1 pada kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3.967. Maka secara prioritas utama motivasi kerja karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen pada kebutuhan sosial sedangkan secara selisih mean diperoleh nilai paling tinggi pada kebutuhan penghargaan.

4). Masa Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan Kategori masa kerja pada Teori Kebutuhan Maslow dari nilai rata-rata diperoleh selisih untuk kebutuhan fisiologis sebesar 0.467, kebutuhan rasa aman sebesar 0.793 kebutuhan sosial sebesar 0.600, kebutuhan penghargaan sebesar 0.753 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,833. Dari kebutuhan – kebutuhan tersebut selisih paling banyak terdapat pada kebutuhan aktualisasi diri yaitu pada kategori masa kerja nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.667 dan nilai rata-rata terendah sebesar 2.833. Jumlah butir pernyataan untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Berdasarkan Kategorisasi masa kerja untuk variabel kebutuhan menurut teori kebutuhan maslow disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14. Nilai Rata-rata Kebutuhan berdasarkan masa kerja

MASA KERJA	MEAN				
	F	A	S	P	D
<= 5 thn	3,264	3,143	3,693	3,093	3,179
6-10 thn	3,600	3,860	3,700	3,520	3,667
>= 11 thn	3,133	3,067	3,100	2,767	2,833
Selisih Mean	0,467	0,793	0,600	0,753	0,833

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa dalam kategori masa kerja yang terbagi dalam 3 tingkat masa kerja, mayoritas responden motivasi kerjanya yaitu pada kebutuhan aktualisasi diri lebih tinggi dibanding kebutuhan yang lainnya. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri tersebut adalah

menimba/menambah ilmu, bekerja sesuai dengan jurusan yang diambil, jadi direktur utama perusahaan, training keahlian khusus dan mengikuti seminar-seminar diluar perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdasarkan kategori masa kerja diperoleh bahwa masa kerja ≤ 5 tahun diperoleh nilai tertinggi pada kebutuhan sosial sebesar 3,693, masa kerja 6-10 tahun diperoleh nilai tertinggi pada kebutuhan rasa aman sebesar 3,860, sedangkan masa kerja ≥ 11 tahun diperoleh nilai tertinggi pada kebutuhan fisiologis sebesar 3,133. Maka secara prioritas utama motivasi kerja karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen pada kebutuhan rasa aman sedangkan secara selisih mean diperoleh nilai paling tinggi pada kebutuhan aktualisasi diri.

D. Pembahasan

1. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja ditinjau dari perspektif Teori Kebutuhan Maslow.

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja ditinjau dari perspektif Teori Kebutuhan Maslow yang dilakukan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kab. Kebumen dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari teori kebutuhan Maslow mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara prioritas utama dapat dilihat pada table 4.15.

Table 4.15. Skala Prioritas Kebutuhan karyawan

KATEGORI	PRIORITAS KEBUTUHAN	KETERANGAN
Jenis Kelamin	Kebutuhan Sosial	P dan L
Umur	Kebutuhan Sosial	20-30, 31-40, 51-60
Pendidikan	Kebutuhan Sosial	SMP, SMA
Masa Kerja	Tidak dapat sebagai acuan	tidak terdapat kebutuhan yang sama

Dilihat pada tabel 4.15 diperoleh bahwa pada tiga kategori menunjukkan pada kebutuhan sosial, sedangkan kebutuhan sosial yang ada pada gapensi kab. Kebumen antara lain kebersamaan dan kekeluargaan, solidaritas antar karyawan, banyak teman, keharmonisan, keakraban, berkumpul, bos sangat sayang, dan rasa persaudaraan.

Dari selisih nilai mean diperoleh nilai tertinggi untuk masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16. Rekap Selisih Mean

KATEGORI	KEBUTUHAN				
	FISIOLOGIS	AMA	SOSI	PENGHARG	AK.
	IS	N	AL	AAN	DIRI
Jenis Kelamin	0,003	0,373	0,182	0,298	0,356
Umur	0,900	1,600	0,165	2,100	0,537
Pendidikan	0,410	0,734	0,320	0,840	0,838
Masa Kerja	0,467	0,793	0,600	0,753	0,833

Sumber : Data diolah 2016

Dari tabel 4.16 diperoleh selisih mean pada masing-masing kebutuhan berdasarkan kategori penelitian. Untuk kebutuhan fisiologis terdapat pada

kategori umur sebesar 0,900, kebutuhan aman terdapat pada kategori umur sebesar 1,600, kebutuhan sosial terdapat pada kategori masa kerja sebesar 0,600, kebutuhan penghargaan terdapat pada kategori umur sebesar 2,100, dan kebutuhan aktualisasi diri terdapat pada kategori pendidikan sebesar 0,838. Dan dapat disimpulkan pada tabel 4.17 dibawah ini.

Table 4.17. Mean Range tertinggi pada masing-masing kebutuhan

KEBUTUHAN	MEAN RANGE TERTINGGI	KETERANGAN
Kebutuhan fisiologis	0,900	Umur
Kebutuhan rasa aman	1,600	Umur
Kebutuhan sosial	0,600	Masa Kerja
Kebutuhan penghargaan	2,100	Umur
Kebutuhan aktualisasi diri	0,838	Pendidikan

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh mean range pada masing-masing kebutuhan menunjukkan hasil bahwa mean range paling tinggi pada kebutuhan penghargaan yaitu sebesar 2,100. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan pada karyawan anggota Gapensi kab. Kebumen lebih bervariasi atau beragam dibanding dengan kebutuhan lainnya.

Sebagian responden memerlukan penghargaan yang tinggi atas hasil kerjanya, dan sebagian lagi mungkin tidak terlalu mementingkan penghargaan tersebut. Perlakuan Gapensi kab. Kebumen pada karyawannya dalam memberikan penghargaan berupa bonus, kesejahteraan, reward, ucapan selamat, refreshing tiap akhir tahun memberikan inventaris kendaraan, insentif, haji dan umroh bergantian. Dengan adanya penghargaan

yang diberikan atasan, karyawan Gapensi kab. Kebumen merasa dihargai dan menjadi semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Penelitian Yasmeen, Umar Farooq, dan Fahaq Asghar (2013) *“Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan ”*, menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk penghargaan non materiil memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan penghargaan materiil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Karakteristik Dimensi Kebutuhan Maslow

Berdasarkan hasil olah data rekap kuesioner pada karyawan Gapensi kab. Kebumen Implementasi Karakteristik dimensi kebutuhan Maslow dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18. Karakteristik Kebutuhan

KEBUTUHAN	KATEGORI											
	JENIS KELAMIN		UMUR				PENDIDIKAN			MASA KERJA		
	LK	P	21-30	31-40	41-50	51-60	SM P	SL TA	D3/S1	<= 5	6-10	>= 11
Kebutuhan fisiologis	3,1 80	3,1 83	3,2 78	3,5 67	3,9 00	3,0 00	3,5 33	3,3 10	3,7 20	3,2 64	3,6 00	3,1 33
Kebutuhan rasa aman	3,3 40	2,9 67	3,1 74	3,6 44	4,0 00	2,4 00	3,4 00	3,2 06	3,9 40	3,1 43	3,8 60	3,0 67
Kebutuhan	3,3 60	3,5 42	3,7 65	3,6 44	3,6 00	3,6 00	3,6 00	3,6 45	3,9 20	3,6 93	3,7 00	3,1 00

sosial												
Kebutuhan penghargaan	3.190	2.892	2.991	3.533	3,900	1,800	3,000	3,052	3,840	3,093	3,520	2,767
Kebutuhan aktualisasi diri	3.300	2.944	3.174	3.537	3,500	3,000	3,333	3,129	3,967	3,179	3,667	2,833

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa karakteristik kebutuhan karyawan pada Gapensi Kab. Kebumen sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan dasar hidup antara lain makan, pakaian, rumah, sekolah, kesehatan dengan kata lain demi keluarga. Berdasarkan kategori responden kebutuhan fisiologis tertinggi terdapat pada jenis kelamin perempuan, umur 41 – 50 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun.
- b. Kebutuhan rasa aman berupa tempat kerja yang nyaman, dekat dengan rumah dan adanya jaminan hari tua. Berdasarkan kategori responden kebutuhan rasa aman tertinggi terdapat pada jenis kelamin laki-laki, umur 41 – 50 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun.
- c. Kebutuhan sosial berupa kebersamaan dan kekeluargaan, solidaritas antar karyawan, bisa berkumpul, bercanda, sifat kekeluargaan, keharmonisan, keakraban, kekeluargaan dan kekompakan, kekeluargaan yang erat, rasa persaudaraan yang baik. Berdasarkan kategori responden kebutuhan sosial tertinggi terdapat jenis kelamin perempuan, umur 21 – 30 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun.

- d. Kebutuhan penghargaan berupa bonus, kesejahteraan, reward, ucapan selamat, refreshing tiap akhir tahun memberikan inventaris kendaraan, dan insentif, umroh dan naik haji . Berdasarkan kategori responden kebutuhan penghargaan tertinggi terdapat pada jenis kelamin laki-laki, umur 41 – 50 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berupa Menimba/menambah ilmu, jadi direktur utama perusahaan, bekerja sesuai dengan jurusan yang diambil, training keahlian khusus, mengikuti seminar-seminar diluar perusahaan. Berdasarkan kategori responden kebutuhan penghargaan tertinggi terdapat pada jenis kelamin laki-laki, umur 31 – 40 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun