

**UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA
PADA PERUSAHAAN JASA KONTRUKSI
MELALUI PENDEKATAN TEORI KEBUTUHAN MASLOW
(Studi Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi
Kabupaten Kebumen)**

Oleh :

SRI HANDAYANI

20131020075

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi upaya peningkatan motivasi kerja yang dilakukan dan karakteristik dimensi kebutuhan Maslow diimplementasikan pada perusahaan jasa kontruksi anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kab. Kebumen ditinjau dari perspektif Teori Kebutuhan Maslow. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Menggunakan teknik sampling *purposive sampling* yaitu teknik sampling yang diberi batasan sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisa data menggunakan bantuan software komputer berupa SPSS meliputi uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Selain itu juga digunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan upaya peningkatan motivasi dan karakteristik dimensi kebutuhan maslow.

Berdasarkan uji validitas seluruh variabel dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's kebutuhan fisiologis, rasa aman, Sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. 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.

Berkaitan dengan hasil Analisis deskripsi responden menunjukkan bahwa prioritas utama motivasi kerja karyawan pada semua kategori adalah kebutuhan sosial, sedang secara selisih mean nilai tertinggi diperoleh pada kebutuhan penghargaan..

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Karakteristik Kebutuhan dan Teori Kebutuhan Maslow.

ABSTRACT

This study aims to identify the the efforts to increasing the work motivation which is done and the characteristic of Maslow's dimensions needs which is implemented to company of member Gapensi construction services (Association of Construction Contractors in Indonesian). Kebumen District is viewed from the perspective with the questionnaire as a data source. This study using a a purposive sampling technique . Which is defined in accordance with the research purposes.

Analysis of data using statistical software such as SPSS computer includes a validity test with Pearson Product Moment correlation and reliability test with Cronbach Alpha. It is also used descriptive statistics to describe the efforts in increasing the work motivation and the characteristic of Maslow dimensions needs.

Based on the validity test of the variables is stated valid and it can be processed further. Reliability test results showed that the Cronbach's alpha values physiological needs, safety, social, respect and self-actualization. Because the Cronbach's alpha values were obtained respectively > 0.6 . This proves each variable has a high reliability or has a good consistency as a measuring tool.

Related to the results of respondents descriptive analysis indicated that the main priority of employee motivation in all categories are social needs, being the difference in mean values obtained in the highest esteem needs .

Keywords: Work, Motivation, Characteristics of needs, Maslow's Theory of Needs.

LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia pada dasarnya merupakan negara yang kaya dengan Sumber Daya Alam (SDA). Kekayaan tersebut jika dikelola dengan baik, dan disertai pembenahan peraturan secara terstruktur bukan tidak mungkin menjadikan Indonesia negara yang perekonomiannya patut diperhitungkan serta memiliki daya saing yang luar biasa. Salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing adalah peningkatan produktivitas, salah satunya adalah produktivitas SDM.

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsure manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang optimal sehingga tujuan nasional dapat tercapai. Dalam upaya meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang bermuara pada kualitas sumberdaya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi, terdapat banyak aspek yang harus dikaji. Salah satunya adalah pengembangan sumberdaya manusia.

Konstruksi secara umum dipahami sebagai segala bentuk pembuatan/pembangunan infrastruktur (jalan, jembatan, bendung, jaringan irigasi, gedung, bandara, pelabuhan, instalasi telekomunikasi, industri proses, dan seterusnya) serta pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur. Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia), Dalam pengklasifikasian kontraktor menurut Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan, terdapat 7 tingkatan. Tingkat satu adalah kontraktor perorangan dan belum berbadan hukum, Tingkat 2-4 masuk kategori kontraktor kecil yang hanya boleh menggarap proyek dengan nilai maksimal Rp 2,5 miliar, sedangkan tingkat 5-7 tergolong kontraktor non kecil yang bisa mengerjakan proyek yang nilainya di atas Rp 2,5 miliar (Ketua Umum Gapensi, Jawa Tengah, Oryxahadi, 2012).

GAPENSI Kabupaten Kebumen beralamat di Jl. Arumbinang No. 8A Kebumen. Asosiasi jasa pelaksana konstruksi yang terbesar dan tertua di Indonesia maupun di Kebumen didirikan pada tahun 1984 oleh beberapa orang kontraktor, beberapa yang sampai saat ini masih eksis dan merupakan “sesepuh” GAPENSI Kebumen antara lain : Ambar Soegito, JB. Maryono, dan kawan-kawan. Sebelum menempati gedung kantor yang cukup representatif seperti sekarang, GAPENSI pernah beberapa kali berpindah kantor karena belum mempunyai gedung sendiri. Baru pada tahun 1998, gedung GAPENSI berkantor tetap di gedung dan tanah milik sendiri.

Dari 134 perusahaan, domisili perusahaan paling banyak terkonsentrasi di kota Gombang dan Kebumen, sebagian lagi menyebar mulai dari Bonorowo, Prembun, Kutowinangun, Pejagoan, Sruweng, Petanahan, Karanganyar bahkan sampai Ayah. Kecamatan yang tidak mencatatkan anggotanya di GAPENSI diantaranya adalah kecamatan Padureso, Poncowarno, Buluspesantren, Karangsambung, Sadang, Karangayam, Rowokele dan Buayan. Di Kabupaten Kebumen dalam hal ini pemerintah

daerah selaku Pengguna Barang dan Jasa sudah mengarahkan para jasa konstruksi dalam hal ini kontraktor untuk bekerja secara profesional, karena bagaimanapun juga kontraktor merupakan mitra kerja pemerintah daerah untuk penyedia barang dan jasa konstruksi. Sehingga kontraktor yang ada di Kabupaten Kebumen benar-benar harus memperhatikan Motivasi dan Kepuasan kerja karyawannya.

Motivasi kerja karyawan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja mempunyai etos kerja yang bagus atau bekerja dengan penuh semangat, optimisme dan senantiasa terpancar citra positif dalam dirinya. Motivasi kerja sebagian ditentukan oleh kebutuhan dan kebutuhan ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian (A. Maslow Siagian, 1996) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kepuasan kerja muncul dari pekerjaan yang menarik, karena karyawan yang mengerjakan itu sungguh-sungguh menumpahkan perhatiannya dan menyukai pekerjaan tersebut. Menurut (Zainun, 1989) kalangan praktisi meyakini bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan sikap negatif karyawan atau karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Hal ini akan mengakibatkan tingkat kemangkiran yang tinggi, rendahnya kerjasama antar karyawan atau antar departemen yang dapat membahayakan organisasi karena menghambat tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Di Kabupaten Kebumen para pelaku jasa konstruksi khususnya kontraktor masih belum memperhatikan motivasi kerja karyawannya hal ini dapat diperhatikan dalam pelaksanaan suatu proyek masih banyak kontraktor yang bekerja tidak tepat waktu dan tepat mutu. Faktor kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang dapat menjadi tolak ukur bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan jasa konstruksi di kab. Kebumen masih banyak yang tetap bertahan sampai sekarang, Hal-hal apa yang membuat para karyawan tetap bertahan bekerja selama ini ?. Padahal perusahaan-perusahaan jasa konstruksi di Kab. Kebumen termasuk dalam jasa konstruksi tingkat menengah. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul **“Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow sebagai dasar penelitian

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut (Greenberg dalam Sutrisno, 2009):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, gaji/ upah) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama dipenuhi.

Dari contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- a. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- b. Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c. Memberikan perlindungan melalui asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan
- d. Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di-PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial needs, atau affiliation needs, merupakan kebutuhan tingkat ketiga menurut Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya, setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya seseorang ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- a. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain,
- b. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain,
- c. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.

4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol- simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol- simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati oleh orang lain. Simbol- simbol dimaksud dapat berupa, bermain tennis, golf, merek sepatu/ tempat belanja, serta merek mobil dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing- masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan

kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri- ciri yang berbeda dengan ciri- ciri kebutuhan lain, yaitu:

- a. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karir seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Maslow memandang motivasi manusia sebagai hirarki dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Para individu akan dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang prepotent, atau paling kuat (powerful) bagi mereka pada saat tertentu. Prepotensi dari suatu kebutuhan bergantung pada situasi terakhir dan pengalaman terakhir individu. Mulai dengan kebutuhan fisik yang paling dasar, setiap kebutuhan harus sekurang- kurangnya sebagian dipenuhi sebelum keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi (Stoner & Freeman dalam Sutrisno, 2009).

Menurut Maslow tampak sebuah hirarki dimana kebutuhan- kebutuhan manusia tersusun sendiri , seperti yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut (Moekijat, 2001):

Tabel 2 : **Hierarchy Theory**, Abraham Maslow.

<i>Jenjang Needs</i>		<i>Deskripsi</i>
<i>Kebutuhan Berkembang (Metaneeds)</i>	<i>Self actualization needs (Metaneeds)</i>	Kebutuhan orang untuk menjadi yang seharusnya sesuai dengan potensinya. Kebutuhan kreatif, realisasi diri, perkembangan self. Kebutuhan harkat kemanusiaan untuk mencapai tujuan, terus maju, menjadi lebih baik. Being-values -> 17 kebutuhan berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman, pemakaian kemampuan kognitif secara positif mencari kebahagiaan dan pemenuhan kepuasan alih-alih menghindari rasa sakit. Masing-masing kebutuhan berpotensi sama, satu bisa mengganti lainnya.
	<i>Esteem needs</i>	1. Kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, kepercayaan diri, kemandirian. 2. Kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi penting, kehormatan dan apresiasi.
<i>Kebutuhan Karena Kekurangan (Basic Needs)</i>	<i>Love needs/ Belonging-ness</i>	Kebutuhan kasih sayang, keluarga, sejawat, pasangan, anak. Kebutuhan menjadi bagian kelompok, masyarakat. (Menurut Maslow, kegagalan kebutuhan cinta & memiliki ini menjadi sumber hampir semua bentuk psikopatologi).
	<i>Safety needs</i>	Kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur, hukum, keteraturan, batas, bebas dari takut dan cemas.
	<i>Psychological needs</i>	Kebutuhan homeostatik : makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat dan seks.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan kinerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, Penulis menjadikan upaya yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai indikator meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen ditinjau dari perspektif Teori Kebutuhan Maslow.

METODE PENELITIAN

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Perusahaan – perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen yang berjumlah 27 perusahaan. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen yang berjumlah 43 orang.

2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran, orang secara individual atau kelompok. Sebagaimana diungkapkan oleh John W. Creswell dalam bukunya yang berjudul *Research design*

“Qualitative research is a means for exploring and understanding the meaning individual or ascribe to a social or human problem. The process of research involves emerging question and procedures, data typically collected in the participant’s setting, data analysis inductively building from particular to general theme, and the researcher making interpretations of the meaning of data”

“Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang menyelidiki dan memahami makna individu atau mengatribusikan masalah manusia atau sosial, proses dalam penelitian ini melibatkan pertanyaan yang muncul dan cara kerjanya, biasanya data dikumpulkan dalam lingkungan partisipan, secara induktif analisis data dibangun dari tema yang spesifik ke arah yang umum, dan peneliti membuat tafsiran terhadap esensi datanya.”

Sedangkan menurut Sugiyono, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel dilakukan secara *purposive*, teknik pengumpulan datanya dengan triangulasi, analisis datanya bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dari definisi tersebut dapatlah kita pahami bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dengan kata-kata dan bahasa pada konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Alasan menggunakan metode deskriptif karena untuk mendapatkan gambaran sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta upaya peningkatan motivasi kerja pada perusahaan jasa konstruksi melalui pendekatan teori maslow.

Untuk menunjang penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan adalah:

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* termasuk pada kelompok *sampling non-probability*. Terlalu sederhana atau singkat jika *purposive sampling* diberi batasan sebagai penarikan sampel dari populasi sesuai dengan tujuan penelitian, apalagi jika dipersingkat lagi dengan penarikan sampel bertujuan, sehingga menjadi pengertian yang tidak berguna, yang kurang memberi pemahaman. Tidak ada penarikan atau seleksi sampel yang tidak disesuaikan dengan tujuan penelitian. Karena itu konsep atau pemberian nama dengan "*sampling purposive*" dirasakan kurang tepat. Karena *sampling acak* yang *probability* pun juga *purposif*. (Bouma Gary D, 1993) dalam bukunya *The Research Process*, edisi revisi menyatakan: "*Purposive sampling. Some researchers believing that they can, using judgement or intuition, select the best people or groups to be studied*", yang berarti pada *purposive sampling*, peneliti mempercayai bahwa mereka dapat menggunakan pertimbangannya atau intuisinya untuk memilih orang-orang atau kelompok terbaik untuk dipelajari atau dalam hal ini memberikan informasi yang akurat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dipahami bahwa *purposive sampling* memiliki kata kunci: kelompok yang dipertimbangkan secara cermat (intuisi) dan kelompok terbaik (yang dinilai akan memberikan informasi yang cukup), untuk dipilih menjadi responden penelitian. Karena itu *purposive sampling* dikenal juga dengan sebutan *judgemental sampling*. Dikatakan demikian karena perlu adanya pertimbangan yang cermat dalam memilih kelompok kunci sebagai sampel. Ada juga yang memberi nama *criterion-based selection sampling*. Karena seleksi sampelnya didasarkan pada kriteria tertentu yang khas. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria karyawan adalah karyawan dengan masa kerja paling lama sedangkan jumlah sampel yang diambil, jika jumlah karyawan lebih dari 5 karyawan maka yang diambil sebagai sampel adalah 3 karyawan, sedangkan jika jumlah karyawan kurang dari 5 karyawan maka yang diambil sebagai sampel adalah 2 karyawan,

4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sebagai dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan dan jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2002).

Variabel penelitian merupakan atribut-atribut yang mempengaruhi motivasi kerja pada perusahaan jasa konstruksi anggota gapensi melalui pendekatan teori kebutuhan maslow. Adapun Pengukuran Variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5

Pengukuran Variabel Penelitian

Dimensi	Indikator	Kode Pernyataan
---------	-----------	-----------------

Kebutuhan Fisiologis kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian	• Pangan	F1
	• Sandang	F2
	• Papan	F3
	• Kesehatan	F4
	• Pendidikan	F5
Kebutuhan akan Rasa Aman keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya	• Fisik	A1
		A2
		A3
	• Non fisik	A4
		A5
Kebutuhan Sosial kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain	• Kebersamaan dan Kasih sayang	S1
		S2
		S3
		S4
		S5
Kebutuhan akan Penghargaan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya	• Materi	P1
		P2
	• Non materi	P3
		P4
		P5
Kebutuhan Aktualisasi Diri memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal (jenjang karir)	• Potensi diri	D1
		D2
		D3

5. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

(Ghozali, 2006) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan di dalam kuesioner mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

(Ghozali, 2006). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software komputer berupa SPSS. Pengujian ini melakukan korelasi bivariate antara masing - masing indikator dengan total skor konstruk pada kuesioner. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item pertanyaan dikatakan valid. Bila skala pengukuran

tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang harus dilakukan (Kuncoro, 2003). Dengan demikian item pertanyaan tersebut harus dihilangkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat kestabilan jawaban dari suatu alat ukur suatu gejala (Ghozali, 2006). Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Menurut (Ety rochaety, 2007) syarat minimum koefisien korelasi 0,6 karena dianggap memiliki titik aman dalam penentuan reliabilitas instrumen dan juga secara umum banyak digunakan dalam penelitian.

c. Triangulasi

Teknik pengumpulan data dengan cara ini bertujuan untuk menguji kredibilitas suatu data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Dengan menggunakan triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Untuk mendapatkan data tentang upaya peningkatan motivasi kerja sesuai dengan pendekatan teori maslow, maka peneliti menggunakan triangulasi teknik yaitu teknik observasi, kuesioner, dan wawancara. Dengan teknik triangulasi ini maka, data yang diperoleh lebih akan lebih konsisten, tuntas dan pasti. Selain itu, dapat meningkatkan kekuatan suatu data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan.

6. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Haryono, 2007) statistik deskriptif adalah statistik yang dipergunakan untuk menggambarkan hasil data penelitian tapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Selanjutnya (Sugiyono, 2000) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui : *disperse (standar deviasi, variance, range, maximum, minimum, dan mean)*, *central tendency (mean, median, modus, sum)*, dan *distribusi frekwensi (skewnes dan kurtosis)* serta penjelasan grafik.

Untuk menganalisa data secara deskriptif, akan digunakan alat bantu computer SPSS versi 22.

7. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1. Variabel Kebutuhan Fisiologis

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

8. 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. 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. 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. 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. 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.

9. 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	AMAN	SOSIAL	PENGHARGAAN	AK. 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 Yasmineen, 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	SMP	SLTA	D3/S1	<=5	6-10	>=11
Kebutuhan fisiologis	3.180	3.183	3.278	3.567	3.900	3.000	3.533	3.310	3.720	3.264	3.600	3.133
Kebutuhan rasa aman	3.340	2.967	3.174	3.644	4.000	2.400	3.400	3.206	3.940	3.143	3.860	3.067
Kebutuhan sosial	3.360	3.542	3.765	3.644	3.600	3.600	3.600	3.645	3.920	3.693	3.700	3.100
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

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Gapensi Kab. Kebumen yang menjadi prioritas utama adalah kebutuhan sosial, maka perusahaan anggota Gapensi kab. Kebumen perlu lebih memperhatikan kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk kebutuhan sosial antara lain:
 - a. Mengadakan kegiatan rekreasi bersama keluarga dari kantor untuk meningkatkan penyegaran setelah menjalani rutinitas.
 - b. Mengadakan kegiatan bimbingan rokhani secara rutin (pengajian bagi yang muslim)
 - c. Mengadakan kegiatan arisan bersama keluarga karyawan.
 - d. Membangun suasana kerjasama dengan rekan kerja lain.
 - e. Mengadakan kegiatan olah raga secara rutin.
2. Karakteristik dimensi kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis dominan ditemukan pada kategori jenis kelamin perempuan, umur 41 – 50 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun.
 - b. Kebutuhan rasa aman dominan ditemukan pada kategori jenis kelamin laki-laki, umur 41 – 50 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun.
 - c. Kebutuhan sosial dominan ditemukan pada kategori jenis kelamin perempuan, umur 21 – 30 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun.
 - d. Kebutuhan penghargaan dominan ditemukan pada kategori jenis kelamin laki-laki, umur 41 – 50 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri dominan ditemukan pada kategori jenis kelamin laki-laki, umur 31 – 40 tahun, pendidikan D3/S1 dan masa kerja 6 – 10 tahun

2. Keterbatasan

Dalam penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam mengambil jumlah sampel penelitian, yaitu terbatas pada Gapensi Kab. Kebumen, sedangkan di daerah lain yang lebih luas belum dimasukkan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian hanya melalui kuesioner secara tertulis dan tidak wawancara sehingga hanya diperoleh informasi yang terbatas

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan Anggota Gapensi

Secara prioritas utama motivasi kerja karyawan Gapensi Kab. Kebumen adalah pada kebutuhan soaial maka sebaiknya lebih memperhatikan lagi pada kegaitan-kegiatan yang mendukung terpenuhinya kebutuhan sosial tersebut. Sebagai contoh adanya arisan, rekreasi bersama keluarga karyawan, seminar atau pelatihan karyawan gapensi sampai tingkat nasional, terbentuknya forum karyawan yang tergabung dalam gapensi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan sampel dan wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam, mengembangkan penelitian dengan teori-teori kebutuhan yang lain. Dalam penelitian ini upaya - upaya kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara prioritas utama adalah kebutuhan sosial. Dari hasil penelitian ini yang masih perlu di teliti bagi Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada upaya peningkatan kebutuhan aktualisasi diri, sehingga dapat mempengaruhi dan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep, 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan", Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang. Vol 1 No 1, pp. 50-60
- Akusita, Eny. 2001. "Pengaruh Karakteristik Dan Faktor Kondisi Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Pati". Tesis. Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. PT. Rineka Cipta. Jakarta*

- Buchari Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta. Balai Aksara.
- Brahmasari Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawanserta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan(Studi kasus pada PT. Pei HaiInternational Wiratama Indonesia)" Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2, SEPTEMBER 2008: hal.124-135
- Dirianzani Leindra , Sugiono, Dewi Hardiningtyas. 2014. "Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. Studi kasus: Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang". *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*. Teknik Industri Universitas Brawijaya. Vol. 2 no 5. Hal 1124-1135
- Ekaningsih, Ana Sari. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi PamongPraja. Kota Surakarta". *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Vol 4, No 1. pp. 19-30
- Elena puja, 2009 " The Influence Of A Teacher's Non Verbal Behavior On Students' Motivation", *Bulletin Of The Transilvania University Of Brasof*, Vol. 2 (51) Transilvania University
- Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Ke Empat. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson Ivancevich Donnelly, 2009, *Organization (Behavior, Structure and Processes)*, Fourteenth edition
- Handoko, T. Hani, 1991, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan , 2003 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Erlangga
- Jonathan J. Velez, Jamie Cano, 2012 " Instructur And Nonverbal Immediacy And The Relationship With Student Selt-Efficacy And Task Value Motivation" , *Journal Of Agricultural Education*, vol. 53, no. 2
- Koesmono H.Teman. 2005 "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurusan Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi