

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Elsiscom Prima Karya merupakan salah satu dari anak perusahaan dari PT Galva. PT Galva sendiri dicetuskan pada tahun 1946 yang didirikan oleh Bapak Uripito Widjaja bersama dengan Bapak Subrata Pranatadjaja (alm.) dan Bapak Okar Senda (alm.) yang pada awal mula usahanya menggunakan nama Firma Radio dan Elektrik Service Galva dengan modal awal 700 Gulden. Aktivitas awal yang dilakukan adalah jual-beli radio dan reparasi. Firma Radio dan Elektrik Service Galva kemudian diresmikan pada tanggal 1 September 1946.

Firma Radio dan Elektrik Service Galva berlokasi sebuah kamar sewaan di bagian belakang bangunan di Molenvliet Oost 27 (sekarang Jalan Hayam Wuruk 27, Jakarta) sebuah bangunan tua milik seorang keturunan Arab. Di lokasi inilah awal mula kiprah bisnis Galva. Kamar yang pada awalnya disewa di bulan Maret 1946, kemudian dibeli tanah dan gedungnya pada tahun 1959.

Tahun 1952, terjadi perluasan saham dengan beberapa orang sehingga berubah nama menjadi NV Galva Technische Bureau (NV Galva Teknik Biro). Pada tahun 1960, terjadi perubahan nama lagi menjadi NV Galva Trading Corporation. Pada tanggal 5 Juli 1980, Sejalan dengan berkembangnya bidang-bidang usaha Galva, nama PT Galva Trading Corporation diubah menjadi PT Galva Corporation. Adanya Peraturan Pemerintah No. 26 tahun 1998 tentang pemakaian nama perusahaan, maka Berdasarkan Akta Notaris Merci Karunia

Gunawan SH tanggal 4 Mei 2006, nama PT Galva Corporation berubah menjadi PT GALVA.

Seiring berjalannya waktu, pada tanggal 3 April 1985 ditandatangani akta pendirian PT Elsiscom Prima Karya (PT EPK). Namun, peresmian operasionalnya dilakukan pada tanggal 1 September 1986. PT Elsiscom Prima Karya mengambil alih fungsi Divisi Toa di dalam Galva sebagai distributor tunggal produk-produk TOA di Indonesia, baik yang diproduksi oleh PT TOA-Galva Industries (TGI) maupun yang diimpor dari Jepang. PT EPK pada awal berdiri hingga tahun 1998 dipimpin oleh Davy Yos Sulaiman yang kemudian digantikan oleh Suherman Karuna Atmaja sampai sekarang.

2. Lokasi Perusahaan

Kantor Pusat PT Elsiscom Prima Karya berlokasi di Jalan Hayam Wuruk 27, Jakarta Pusat. Sedangkan kantor perwakilan Surabaya yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian berlokasi di Jalan Kalimantan No. 16-C, Surabaya.

3. Falsafah, Visi dan Misi Perusahaan.

Falsafah dari PT Elsiscom Prima Karya adalah Kasih dan Kekeluargaan. Kasih artinya di antara sesama anggota keluarga besar Galva Group saling mengasihi dan membantu. Kekeluargaan artinya walaupun seluruh karyawan perusahaan ini bukan merupakan keluarga, tetapi segenap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya dianggap sebagai keluarga besar Galva Group.

Sedang visi dan misi dari PT Elsiscom Prima Karya adalah:

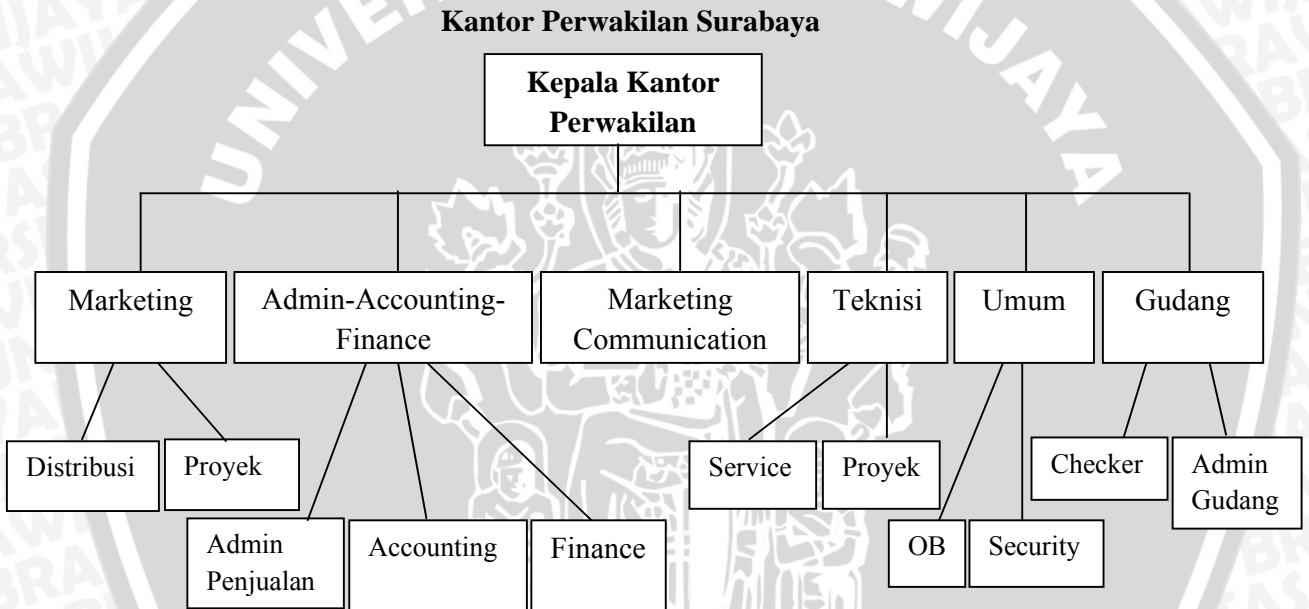
Visi

- *Healthy company healthy relationship.*

Misi

- Menyajikan teknologi terbaik yang dapat dijangkau konsumen di Indonesia
- Meningkatkan kesejahteraan setiap anggota keluarga besar Galva
- Memberi keuntungan bagi perusahaan dan masyarakat

4. Struktur Organisasi dan Deskripsi pekerjaan



Bagan 3 Struktur Organisasi

Sumber: PT Elsicom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya, 2014

Deskripsi Pekerjaan di PT Elsicom Prima Karya berdasarkan gambar 3 adalah sebagai berikut

1. *Marketing* Distribusi

Tugas dari bagian *Marketing* distribusi adalah melakukan *maintenance* dengan *dealer*, melakukan penjualan produk kepada *dealer*, serta melakukan kunjungan ke lokasi tempat produk didistribusikan.

2. *Marketing* Proyek

Tugas dari bagian *marketing* proyek adalah melakukan penjualan produk kepada rekanan perusahaan, dan melakukan kunjungan ke lokasi tempat proyek dilaksanakan.

3. Admin Penjualan

Tugas dari admin penjualan adalah mengawasi surat yang keluar dan masuk di dalam perusahaan, Membuat dan memproses surat pemesanan dari bagian pemasaran, membantu *maintenance* dengan *dealer* melalui telepon, Melakukan input Penjualan, dan melakukan cek *Stock* barang yang tersedia.

4. *Accounting*

Tugas dari bagian *accounting* adalah membuat laporan akhir, membuat laporan laba rugi perusahaan, dan melakukan kontrol terhadap operasional keuangan perusahaan.

5. *Finance*

Tugas dari bagian *Finance* adalah membuat *invoice*, melakukan penagihan kepada *dealer*, membuat bukti pembayaran pelanggan, melakukan pengeluaran uang sesuai dengan permintaan (kas).

6. *Marketing Communication*

Tugas dari bagian *marketing communication* adalah membantu pemasaran terkait dengan promosi, membantu kegiatan *marketing* dalam hal *gathering*, *workshop* dan sebagainya.

7. Teknisi *Sercvice*

Tugas dari teknisi *service* adalah Mengetes barang persediaan apakah dapat berfungsi dengan baik atau tidak, melakukan perbaikan atas produk yang mengalami kerusakan dan melakukan *setting* ketika ada pameran.

8. Teknisi Proyek

Tugas dari teknisi proyek adalah bekerja sama dengan *marketing* proyek untuk instalasi produk perusahaan di dalam proyek.

9. OB (*Office Boy*)

Tugas dari Ob adalah menyediakan minuman untuk karyawan, mengirim atau mengambil dokumen antar divisi atau bagian, melayani permintaan fotokopi, menjaga kebersihan kantor serta gudang.

10. *Security*

Tugas dari *security* adalah melakukan pemeriksaan pada tamu yang akan masuk ke dalam area kantor, menjaga keamanan kantor dan gudang.

11. *Checker*

Tugas dari *checker* adalah memeriksa barang yang masuk dan keluar secara tepat.

12. Admin Gudang

Tugas dari Admin Gudang adalah mengawasi dan memperhatikan keberadaan dan kondisi barang yang berada di dalam gudang, serta membuat surat barang keluar dan melakukan input barang masuk.

5. Produk Perusahaan

Produk – produk yang distribusikan dan dijual oleh PT Elsiscom Prima Karya berupa *Audio System* dan CCTV yang diproduksi oleh TOA, serta Produk

yang bukan di produksi oleh TOA seperti Acer, BenQ, View Sonic, Aiphone dan GTC.

Produk *Audio System* TOA yang didistribusikan dan dijual meliputi *amplifiers, speaker, megaphone, converence system, mixers, intercom system, voice evacuation system, wired and wireless microphones, network audio adapter.*

Produk CCTV TOA, yang meliputi *PTZ camera system, fixed camera, lenses for cctv camera, network camera system, dan camera accesories.*

Produk-produk yang didistribusikan dan dijual namun tidak diproduksi oleh TOA seperti Acer, BenQ, View Sonic, Aiphone dan GTC meliputi monitor, proyektor, kamera, interkom, *audio – video entry security, dan integrated security communication system.* (Gambar di Lampiran 6)

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Elsiscom Prima Karya, kantor perwakilan Surabaya. Penelitian dilakukan terhadap 58 orang responden melalui penyebaran kuesioner. Karakteristik responden disusun berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan hasil penelitian pada 58 responden yang merupakan karyawan PT Elsiscom Prima Karya, kantor perwakilan Surabaya diperoleh beberapa gambaran umum yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden diperoleh data sebagaimana tercantum dalam Tabel 8

Tabel 8
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	65,5
2	Perempuan	20	34,5
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014.

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebanyak 38 orang responden (65,5%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 20 orang responden (34,5%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian kelompok responden berjenis kelamin laki-laki merupakan kelompok terbanyak, yang berarti bahwa dari 58 orang responden yang menjadi sampel penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan tenaga pria lebih banyak dibutuhkan untuk pekerjaan yang menggunakan tenaga fisik serta berhubungan langsung di lapangan seperti bagian gudang, marketing distribusi, proyek dan teknis.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari Usia responden diperoleh data sebagaimana dalam Tabel 9

Tabel 9
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	24-27 th	18	31
2	28-31 th	13	22,4
3	32-35 th	9	15,6
4	36-39 th	6	10,3
5	40-43 th	5	8,6
6	44-47 th	4	6,9
7	>48 th	3	5,2
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014.

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang responden (31%) berusia antara 24-27 tahun, 13 orang responden (22,4%) berusia antara 28-31 tahun, 9 orang responden (15,5%) berusia antara 32-35 tahun, 6 orang responden (10,3%) berusia antara 36-39 tahun, 5 orang responden (8,6%) berusia antara 40-43 tahun, 4 orang responden (6,9%) berusia antara 44-47 tahun, dan terdapat 3 orang responden (5,2%) yang berusia >48 tahun. Dengan demikian kelompok responden terbanyak adalah kelompok Usia 24-27 tahun dengan jumlah 18 orang (31%), Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dianggap memiliki kemauan dalam bekerja, berkompeten, dan dianggap memiliki ide segar untuk mengembangkan perusahaan.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Dilihat dari lama bekerja responden diperoleh data sebagaimana dalam Tabel 10

Tabel 10
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-3 th	21	36,2
2	4-6 th	8	13,8
3	7-9 th	11	19
4	10-12 th	5	8,6
5	13-15 th	6	10,3
6	16-18 th	4	6,9
7	>19 th	3	5,2
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014.

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 58 responden karyawan tetap PT Elsiscom Prima Karya sebanyak 21 orang responden (36,2%) bekerja selama 1-3 tahun. 8 orang responden (13,8%) bekerja di perusahaan

selama 4-6 tahun, 11 orang responden (19%) telah bekerja selama 7-9 tahun, 5 orang responden (8,6%) telah bekerja di perusahaan selama 10-12 tahun, 6 orang responden (10,3%) telah bekerja selama 13-15 tahun, 4 orang responden (6,9%) telah bekerja selama 16-18 dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 19 tahun sebanyak 3 orang responden (5,2%). Dengan demikian kelompok responden terbanyak adalah kelompok responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun dengan jumlah 21 orang responden (36,2%), Hal ini dikarenakan terdapat banyak perekrutan karyawan baru yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pengunduran diri dan pensiun oleh beberapa karyawan lama.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Dilihat dari pendidikan terakhir responden diperoleh data sebagaimana dalam Tabel 11

Tabel 11
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMU	17	29,3
2.	D3	12	20,7
3.	S1	24	41,4
4.	S2	5	8,6
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014.

Tabel 11 menunjukkan bahwa terdapat 17 orang responden (29,3%) dengan pendidikan terakhir SMU, Sebanyak 12 orang responden (20,7%) dengan pendidikan terakhir D3, 24 orang responden (41,4%) dengan pendidikan terakhir S1, Dan 5 orang responden (8,6%) dengan pendidikan terakhir S2. Dengan demikian kelompok responden terbanyak

adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 sejumlah 24 orang (41,4%), hal ini dikarenakan Perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan memadai, serta lulusan S1 dianggap kompeten oleh perusahaan dalam bidang operasional dan stratejik di perusahaan.

C. Penyajian Data

1. Hasil Analisis Statistik deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui dan selanjutnya dijelaskan mengenai distribusi frekuensi jawaban item oleh responden dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X2), Kebutuhan Pertumbuhan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dari hasil pertanyaan yang diperoleh melalui kuesioner kepada 58 orang responden yang merupakan karyawan PT Elsiscom Prima Karya, Baik dalam jumlah responden maupun angka presentase.

Dikarenakan alternatif jawaban ada lima pilihan (sesuai dengan skala *likert*), maka kategori penilaian juga harus ada lima, untuk itu langkah selanjutnya adalah menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi hingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas (c)} = (X_n - X_1) : k \quad (\text{Sugiyono, 2012:36})$$

Dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4:5 = 0,8$$

Tabel 12
Kategori Skor Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1,00 - 1,80	Pada daerah Sangat Negatif (Sangat Kurang)
1,81 - 2,60	Pada daerah Negatif (kurang)
2,62 - 3,40	Pada daerah tengah (sedang)
3,41 - 4,20	Pada daerah positif (baik)
>4,20	Pada daerah sangat positif (Sangat Baik)

Sumber : Data Primer diolah, 2014.

Dengan demikian maka kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dan penilaian terhadap variabel yang diteliti terdapat pada tabel 12 yaitu tabel kategori skor nilai.

Berikut tabel distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan masing masing variabel penelitian.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X₁)

Variabel Kebutuhan Eksistensi terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu fisiologis dan keamanan yang masing-masing berisi 3 (tiga) item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai kebutuhan eksistensi, hasil dari distribusi frekuensinya dapat dilihat dalam Tabel 13.

Tabel 13 terlihat bahwa dalam Variabel Kebutuhan Eksistensi, indikator Fisiologis, Item pertanyaan Gaji yang diterima (X_{1.1}) ada sebanyak 6 orang responden (10,3%) mengatakan tidak setuju bahwa Gaji yang diberikan PT Elsiscom Prima Karya sudah dapat mencukupi kebutuhan hidup, 13 orang responden (22,4%) mengatakan kurang setuju, 28 orang responden (48,3%) mengatakan setuju dan terdapat 11 orang responden (19 %) yang menyatakan

mereka sangat setuju bahwa gaji yang diberikan PT Elsiscom Prima Karya sudah dapat mencukupi kebutuhan hidup. Rata-rata dari item gaji yang diterima adalah sebesar 3,76 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada didaerah positif atau baik.

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi

No.	Indikator	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	X _{1.1}	0	0	6	10,3	13	22,4	28	48,3	11	19	3,76
2.	X _{1.2}	0	0	2	3,4	3	5,2	31	53,4	22	37,9	4,26
3.	X _{1.3}	1	1,7	0	0	6	10,3	32	55,2	19	32,8	4,17
4.	X _{1.4}	0	0	0	0	0	0	29	50	29	50	4,50
5.	X _{1.5}	0	0	0	0	3	5,2	28	48,3	27	46,6	4,41
6.	X _{1.6}	0	0	2	3,4	7	12,1	33	56,9	16	27,6	4,09
Rata-rata Variabel												4,19

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

X_{1.1} = Gaji yang diterima

X_{1.2} = Bonus tambahan

X_{1.3} = Fasilitas pendukung pekerjaan

X_{1.4} = Jaminan kesehatan

X_{1.5} = Jaminan hari tua

X_{1.6} = Keamanan tempat kerja

Hasil perhitungan bahwa dalam item pertanyaan Bonus Tambahan (X_{1.2}) terdapat 2 orang responden (3,4%) menjawab tidak setuju, terdapat 3 orang responden (5,2%) menjawab kurang setuju, terdapat 31 orang responden (53,4%) mengatakan bahwa mereka setuju, dan 22 orang responden (37,9%) mengatakan sangat setuju bahwa PT Elsiscom Prima Karya memberikan bonus tambahan atas pekerjaan yang dilakukan. Rata-rata dari item Bonus tambahan adalah sebesar 4,26 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah sangat positif atau sangat baik.

Pada item pertanyaan fasilitas pendukung pekerjaan ($X_{1.3}$) menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa Fasilitas di PT Elsiscom Prima Karya mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, 6 orang responden (10,3%) menyatakan kurang setuju, 32 orang responden (55,2%) menyatakan setuju, dan 19 orang responden (32,8%) menjawab sangat setuju bahwa Fasilitas di PT Elsiscom Prima Karya mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Rata-rata dari item fasilitas pendukung pekerjaan adalah sebesar 4,17 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Hasil perhitungan dalam indikator Keamanan, item pertanyaan jaminan kesehatan ($X_{1.4}$) menunjukan bahwa terdapat 29 orang responden (50%) menyatakan setuju, dan 29 orang responden (50%) menyatakan sangat setuju bahwa PT Elsiscom Prima Karya memberikan jaminan kesehatan kesehatan pada karyawannya. Rata-rata dari item jaminan kesehatan adalah 4,50 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah sangat positif atau sangat baik.

Pada item pertanyaan jaminan hari tua ($X_{1.5}$) Menunjukkan bahwa terdapat 3 orang responden (5,2%) yang menyatakan kurang setuju bahwa PT. Elsiscom Prima Karya sudah memberikan jaminan hari tua, 28 orang responden (48,3%) menjawab setuju, dan 27 orang responden (46,6%) menyatakan sangat setuju bahwa PT Elsiscom Prima Karya sudah memberikan jaminan hari tua. Rata-rata dari item jaminan hari tua adalah 4,41 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah sangat positif atau sangat baik.

Item pertanyaan keamanan ditempat kerja ($X_{1.6}$) Menunjukkan bahwa terdapat 2 orang responden (3,4%) yang menyatakan tidak setuju bahwa PT Elsiscom Prima Karya merupakan tempat kerja yang aman, 7 orang responden (12,1%) berpendapat kurang setuju, 33 orang responden (56,9%) menyatakan setuju, dan 16 orang responden (27,6%) menyatakan sangat setuju bahwa PT Elsiscom Prima Karya merupakan tempat kerja yang aman. Rata-rata dari item keamanan tempat kerja adalah 4,09 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Secara umum variabel kebutuhan eksistensi termasuk dalam kategori positif atau Baik dengan rata-rata variabel sebesar 4,19. Kondisi ini didukung dengan item jaminan hari tua yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,50 dengan kategori penilaian sangat positif atau sangat baik. Selanjutnya rata-rata terendah yaitu item gaji yang diterima dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 dengan kategori penilaian positif atau Baik.

b. Distribusi Frekuensi Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2)

Variabel Kebutuhan Hubungan Sosial terdiri dari 2 indikator yaitu Komunikasi dan kerja sama yang masing-masing berisi 3 item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai kebutuhan hubungan sosial, hasil distribusi Frekuensinya terlihat dalam Tabel 14.

Tabel 14 menunjukkan bahwa indikator Komunikasi, item pertanyaan komunikasi dengan atasan ($X_{2.1}$) sebanyak 5 orang responden (8,6%) mengatakan tidak setuju, 10 orang responden (17,2%) mengatakan kurang setuju, 32 orang responden mengatakan setuju (55,2%) dan sisanya 11 orang responden

(19%) mengatakan sangat setuju bahwa komunikasi dengan atasan telah terjalin dengan baik. Rata-rata dari item komunikasi dengan atasan telah terjalin dengan baik adalah 3,84 yang berarti kecenderungan jawaban dari responden berada di daerah positif atau baik.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Hubungan Sosial

No.	Indikator	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	X _{2.1}	0	0	5	8,6	10	17,2	32	55,2	11	19	3,84
2.	X _{2.2}	1	1,7	5	8,6	9	15,5	34	58,6	9	15,5	3,78
3.	X _{2.3}	1	1,7	5	8,6	11	19	31	53,4	10	17,2	3,76
4.	X _{2.4}	1	1,7	4	6,9	7	12,1	38	65,5	8	13,8	3,83
5.	X _{2.5}	0	0	5	8,6	4	6,9	40	69	9	15,5	3,91
6.	X _{2.6}	1	1,7	2	3,4	12	20,7	38	65,5	5	8,6	3,76
Rata-rata Variabel												3,81

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

Keterangan:

- | | |
|-------------------------|--|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | X _{2.1} = Komunikasi dengan atasan |
| 2 = Tidak Setuju | X _{2.2} = Komunikasi dengan sesama rekan kerja |
| 3 = Kurang Setuju | X _{2.3} = Penyampaian petunjuk kerja |
| 4 = Setuju | X _{2.4} = Koordinasi pekerjaan dengan atasan |
| 5 = Sangat Setuju | X _{2.5} = Koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja |
| | X _{2.6} = Koordinasi pekerjaan antar departemen |

Tabel 14 menunjukkan bahwa item pertanyaan komunikasi dengan sesama rekan kerja (X_{2.2}) sebanyak 1 orang responden (1,7%) mengatakan sangat tidak setuju, 5 orang responden (8,6%) mengatakan tidak setuju, 9 orang responden mengatakan kurang setuju (15,5%), 34 orang responden (58,6%) menyatakan setuju dan sisanya 11 orang responden (19%) mengatakan sangat setuju bahwa komunikasi dengan sesama rekan kerja telah terjalin dengan baik. Rata-rata dari komunikasi sesama rekan kerja adalah sebesar 3,78 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan penyampaian petunjuk kerja (X_{2.3}) terdapat sebanyak 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, 11 orang responden (19%) menjawab kurang setuju, 31 orang responden (53,4%) menjawab setuju, dan 10 orang responden (17,2%) menjawab sangat setuju mengenai penyampaian petunjuk kerja oleh atasan dengan jelas. Rata-rata dari item pertanyaan penyampaian petunjuk kerja sebesar 3,76 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Indikator Kerja Sama dengan item pertanyaan Koordinasi pekerjaan dengan atasan (X_{2.4}) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang mengatakan sangat tidak setuju bahwa koordinasi pekerjaan dengan atasan telah berjalan dengan baik, 4 orang responden (6,9%) menyatakan tidak setuju, 7 orang responden (12,1%) mengatakan kurang setuju, 38 orang responden (65,5%) mengatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 orang responden (13,8%) mengatakan sangat setuju. Rata-rata dari item koordinasi pekerjaan dengan atasan adalah sebesar 3,83 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Hasil perhitungan dalam item pertanyaan koordinasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja (X_{2.5}) menunjukkan bahwa terdapat 5 orang responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, 4 orang responden (6,9%) berpendapat kurang setuju, 40 orang responden (69%) menyatakan setuju, dan 9 orang responden (15,5%) menyatakan sangat setuju bahwa koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja satu departemen telah terjalin dengan baik. Rata-rata dari item koordinasi pekerjaan

dengan sesama rekan kerja adalah 3,91 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja antar departemen ($X_{2,6}$) Menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja antar departemen telah terjalin dengan baik, 2 orang responden (3,4%) berpendapat tidak setuju, 12 orang responden (20,7%) menyatakan kurang setuju, 38 orang responden (65,5%) menyatakan setuju, dan 5 orang responden (8,6%) menyatakan sangat setuju bahwa koordinasi pekerjaan antar departemen telah terjalin dengan baik. Rata-rata dari item koordinasi pekerjaan antar departemen adalah 3,76 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Secara umum variabel kebutuhan hubungan sosial termasuk dalam kategori positif atau Baik dengan rata-rata variabel sebesar 3,81. Kondisi ini didukung dengan item koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 3,91 dengan kategori penilaian positif atau baik. Selanjutnya rata-rata terendah yaitu item penyampaian petunjuk kerja serta item koordinasi pekerjaan antar departemen dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 dengan kategori penilaian positif atau Baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Variabel Kebutuhan pertumbuhan terdiri dari 3 indikator yaitu pengembangan kemampuan, aktualisasi diri dan pengembangan karir yang masing-masing memiliki 3 item pernyataan yang diajukan kepada responden

mengenai kebutuhan pertumbuhan, hasil distribusi Frekuensinya dapat dilihat dalam Tabel 15 berikut:

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan

No.	Indikator	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
1.	X _{3.1}	0	0	5	8,6	8	13,8	36	62,1	9	15,5	3,84
2.	X _{3.2}	0	0	1	1,7	4	6,9	43	74,1	10	17,2	4,07
3.	X _{3.3}	0	0	0	0	8	13,8	43	74,1	7	12,1	3,98
4.	X _{3.4}	0	0	0	0	3	5,2	50	86,2	5	8,6	4,03
5.	X _{3.5}	0	0	3	5,2	13	22,4	30	51,7	12	20,7	3,88
6.	X _{3.6}	1	1,7	5	8,6	6	10,3	34	58,6	12	20,7	3,88
7.	X _{3.7}	0	0	1	1,7	9	15,5	38	65,5	10	17,2	3,98
8.	X _{3.8}	0	0	0	0	8	13,8	37	63,8	13	22,4	4,09
9.	X _{3.9}	0	0	0	0	7	12,1	46	79,3	5	8,6	3,97
Rata-rata Variabel												3,96

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

X_{3.1} = Kesempatan mengembangkan potensi

X_{3.2} = Dukungan mengembangkan kemampuan

X_{3.3} = Kemampuan untuk belajar

X_{3.4} = Kesempatan penyampaian Kritik

X_{3.5} = Wewenang atas pekerjaan

X_{3.6} = Penyelesaian pekerjaan secara mandiri

X_{3.7} = Peluang untuk promosi

X_{3.8} = Dukungan atasan dalam karir

X_{3.9} = Dukungan rekan kerja dalam karir

Tabel 15 menunjukkan bahwa indikator pengembangan kemampuan dengan item pertanyaan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan oleh perusahaan (X_{3.1}) sebanyak 5 orang responden (8,6%) mengatakan tidak setuju, 8 orang responden (13,8%) mengatakan kurang setuju, 36 orang responden mengatakan setuju (62,1%) dan sisanya 9 orang responden (15,5%) mengatakan sangat setuju. Rata-rata dari item Kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan/potensi adalah sebesar 3,84 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan Dukungan oleh perusahaan dalam mengembangkan Potensi dalam bekerja ($X_{3.2}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang mengatakan tidak setuju bahwa perusahaan telah mendukung karyawan dalam mengembangkan potensi, 4 orang responden (6,9%) mengatakan kurang setuju, 43 orang responden (74,1%) mengatakan setuju, sisanya sebanyak 10 orang responden (17,2%) mengatakan sangat setuju. Rata-rata dari item pertanyaan adanya dukungan oleh perusahaan dalam mengembangkan potensi ketika bekerja adalah sebesar 4,07 yang berarti kecenderungan jawaban berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan adanya kemampuan untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru ($X_{3.3}$), 8 orang responden (13,8%) menyatakan kurang setuju, 43 orang responden (74,1%) menyatakan setuju, dan 7 orang responden (12,1%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru. Rata-rata dari indikator kemampuan untuk belajar adalah sebesar 3,98 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Indikator Aktualisasi diri dengan Item pertanyaan adanya kesempatan yang di berikan oleh perusahaan dalam penyampaian saran dan kritik ($X_{3.4}$) terdapat 3 responden (5,2%) menyatakan kurang setuju, 50 orang responden (86,2%) menyatakan setuju dan 5 orang responden (8,6%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item pertanyaan perusahaan memeberikan kesempatan dalam menyampaikan kritik dan saran sebesar 4,03 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan perusahaan memberikan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan ($X_{3.5}$) terdapat 3 orang responden (5,2%) yang mengatakan tidak setuju, 13 orang responden (22,4%) mengatakan kurang setuju, 30 orang responden (51,7%) mengatakan setuju, dan 12 orang responden (20,7%) mengatakan sangat setuju. Rata-rata item pertanyaan perusahaan memberikan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sebesar 3,88 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan secara mandiri ($X_{3.6}$) sebanyak 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 6 orang responden (10,3%) menjawab kurang setuju, sebanyak 34 orang responden (58,6%) menjawab setuju dan 12 orang responden (20,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan secara mandiri. Rata-rata dari item pertanyaan penyelesaian pekerjaan secara mandiri adalah sebesar 3,88 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Indikator Pengembangan karir dengan Item pertanyaan perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi apabila berprestasi ($X_{3.7}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) responden yang mengatakan tidak setuju, 9 orang responden (15,5%) mengatakan kurang setuju, 38 orang responden (65,5%) mengatakan setuju, dan sisanya 10 orang responden (17,2%) mengatakan sangat setuju. Rata-rata dari item pertanyaan adanya

peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapat promosi ini adalah sebesar 3,98 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan adanya dukungan dari atasan kepada karyawan dalam mengembangkan karir ($X_{3.8}$), terdapat 8 orang responden (13,8%) menjawab kurang setuju, 37 orang responden (63,8%) menjawab setuju, dan 13 orang responden menjawab sangat setuju (22,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa atasan telah memberikan dukungan dalam mengembangkan karir. Rata-rata dari item pertanyaan dukungan pengembangan karir dari atasan adalah sebesar 4,09 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pertanyaan adanya dukungan dari rekan kerja dalam mengembangkan karir ($X_{3.9}$) terdapat 7 orang responden (12,1%) menjawab kurang setuju, 46 orang responden menjawab setuju (79,3%), dan 5 orang responden (8,6%) sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam mengembangkan karir. Rata-rata dari item dukungan rekan kerja adalah sebesar 3,97 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Secara umum variabel kebutuhan pertumbuhan termasuk dalam kategori positif atau Baik dengan rata-rata variabel sebesar 3,96. Kondisi ini didukung dengan item dukungan atasan dalam mengembakan karir yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,09 dengan kategori penilaian positif atau baik.

Selanjutnya rata-rata terendah yaitu item kesempatan mengembangkan potensi dengan nilai rata-rata sebesar 3,84 dengan kategori penilaian positif atau Baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja karyawan terdiri dari 3 indikator yang masing-masing memiliki 3 item pernyataan yang diajukan kepada responden, distribusi Frekuensinya terlihat dalam Tabel 16.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Y.1	0	0	5	8,6	8	13,8	36	62,1	9	15,5	3,84
2.	Y.2	0	0	1	1,7	4	6,9	43	74,1	10	17,2	4,07
3.	Y.3	0	0	0	0	8	13,8	43	74,1	7	12,1	3,98
4.	Y.4	0	0	0	0	3	5,2	50	86,2	5	8,6	4,03
5.	Y.5	0	0	3	5,2	13	22,4	30	51,7	12	20,7	3,88
6.	Y.6	1	1,7	5	8,6	6	10,3	34	58,6	12	20,7	3,88
7.	Y.7	0	0	1	1,7	9	15,5	38	65,5	10	17,2	3,98
8.	Y.8	0	0	0	0	8	13,8	37	63,8	13	22,4	4,09
9.	Y.9	0	0	0	0	7	12,1	46	79,3	5	8,6	3,97
Rata-rata Variabel												3,97

Sumber: Data Primer diolah, 2014.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Y.1 = Penetapan standar jumlah pekerjaan

Y.2 = Jumlah hasil kerja sesuai standar

Y.3 = Peningkatan jumlah hasil kerja

Y.4 = Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas

Y.5 = Tingkat kesalahan dalam bekerja

Y.6 = Koreksi atas kualitas hasil kerja

Y.7 = Penetapan standar waktu pekerjaan

Y.8 = Waktu penyelesaian sudah sesuai standar

Y.9 = Percepatan dalam waktu penyelesaian pekerjaan

Tabel 16 menunjukkan bahwa indikator Kuantitas dengan item pernyataan perusahaan menetapkan standar jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan (Y.1) sebanyak 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 8 orang

responden (13,8%) menjawab kurang setuju, sebanyak 36 orang responden (62,1%) menjawab setuju dan 9 orang responden (15,5%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan menetapkan standar jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Rata-rata dari item penetapan standar jumlah pekerjaan adalah sebesar 3,84 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item jumlah hasil kerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar perusahaan (Y.2) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang mengatakan tidak setuju, 4 orang responden (6,9%) mengatakan kurang setuju, 43 orang responden (74,1%) mengatakan setuju dan sisanya 10 orang responden (17,2%) mengatakan sangat setuju. Rata-rata dari item jumlah hasil kerja yang sudah sesuai standar perusahaan adalah sebesar 4,07 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item peningkatan jumlah hasil kerja yang diselesaikan meningkat dibandingkan waktu lalu (Y.3), terdapat 8 orang responden (13,8%) menjawab kurang setuju, 43 orang responden (74,1%) menjawab setuju, dan 7 orang responden menjawab sangat setuju (12,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Jumlah hasil kerja yang diselesaikan saat ini meningkat dibandingkan dengan waktu lalu. Rata-rata dari item peningkatan jumlah hasil kerja adalah sebesar 3,98 yang berarti kecenderungan jawaban berada di daerah positif atau baik.

Indikator kualitas dengan item pernyataan Hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Y.4)

terdapat 3 orang responden (5,2%) menjawab kurang setuju, 50 orang responden (86,2%) menjawab setuju dan 5 orang responden (8,6%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Rata-rata dari item Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan adalah sebesar 4,03 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item jarang melakukan kesalahan ketika bekerja (Y.5) terdapat 3 orang responden (5,2%) yang menjawab tidak setuju, 13 orang responden (22,4%) menjawab kurang setuju, 30 orang responden (51,7%) menjawab setuju dan sisanya 12 orang responden (20,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa karyawan jarang melakukan kesalahan ketika bekerja. Rata-rata dari item tingkat kesalahan ketika bekerja ini adalah sebesar 3,88 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item atasan melakukan perbaikan/koreksi atas kualitas hasil kerja (Y.6) 1 orang responden (1,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, 6 orang responden (10,3%) mengatakan tidak setuju, 34 orang responden (58,6%) menyatakan setuju, dan 12 orang responden (20,7%) mengatak sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas koreksi/perbaikan yang dilakukan oleh atas kualitas hasil kerja yang dilakukan. Rata-rata dari item koreksi atas kualitas hasil kerja adalah

3,88 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Indikator ketepatan waktu dengan item pernyataan perusahaan menetapkan standar waktu atas pekerjaan yang harus diselesaikan (Y.7) 1 orang responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, 9 orang responden (15,5%) mengatakan kurang setuju, 38 orang responden (65,5%) mengatakan setuju, dan 10 orang responden (17,2%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan penetapan standar waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Rata-rata dari item penetapan standar waktu pekerjaan adalah 3,98 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Item pernyataan waktu penyelesaian pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y.8) 8 orang responden (13,8%) menyatakan kurang setuju, 37 orang responden (63,8%) mengatakan setuju, dan 13 orang responden (22,4%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju penyelesaian pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Rata-rata dari item waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai standar adalah 4,09 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik

Item pernyataan waktu penyelesaian pekerjaan saat ini lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu (Y.9), 7 orang responden (12,1%) menyatakan kurang setuju, 46 orang responden (79,3%) menyatakan setuju, dan sisanya 5

orang responden menyatakan sangat setuju (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa waktu penyelesaian pekerjaan saat ini lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu. Rata-rata dari item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu adalah 3,97 yang berarti kecenderungan jawaban responden berada di daerah positif atau baik.

Secara umum variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori positif atau Baik dengan rata-rata variabel sebesar 3,97. Kondisi ini didukung dengan item waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai standart yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,09 dengan kategori penilaian positif atau baik. Selanjutnya rata-rata terendah yaitu item penetapan standar jumlah pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,84 dengan kategori penilaian positif atau Baik.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis dilanjutkan dengan melakukan uji regresi untuk mengetahui faktor-faktor tersebut terhadap kinerja Karyawan. Tabel 17 (Rekapitulasi Lampiran 5) menunjukkan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,549 atau 54,9% tingkat signifikan 0,0000 ($P < 0.05$), artinya pengaruh faktor Kebutuhan eksistensi (X_1), Hubungan Sosial (X_2), Pertumbuhan (X_3), yang digunakan dalam regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,9% , sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan kontribusi dari faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 17
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel		Koefisien Regresi (B)	Koefisien Beta	t	Probabilitas	Keputusan Terhadap Ho
Terikat	Bebas					
Y	(Constant)	7,087	3,779	1,875		
	(X ₁) Kebutuhan Eksistensi	0,501	0,477	2,839	0,006	Ditolak
	(X ₂) Kebutuhan Hubungan Sosial	0,304	0,343	3,313	0,002	Ditolak
	(X ₃) Kebutuhan Pertumbuhan	0,327	0,433	2,616	0,012	Ditolak
n : 58 R : 0,757 R ² : 0,573 Adj. R square : 0,549 F : 24,154 Sig : 0000						

Sumber: data primer diolah, 2014.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 17 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,087 + 0,501 X_1 + 0,304 X_2 + 0,327 X_3$$

Dari hasil analisis regresi (Tabel 17) dapat diketahui bahwa faktor Kebutuhan Eksistensi (X₁), Kebutuhan Hubungan Sosial (X₂), Kebutuhan Pertumbuhan (X₃), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,154 sehingga keputusan terhadap Hipotesis (1) yang diajukan bahwa ada pengaruh faktor Kebutuhan Eksistensi (X₁), Kebutuhan Hubungan Sosial (X₂), Kebutuhan Pertumbuhan (X₃), terhadap Kinerja Karyawan diterima yang artinya bahwa faktor Kebutuhan Eksistensi (X₁), Kebutuhan Hubungan Sosial (X₂), Kebutuhan

Pertumbuhan (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Pengujian Hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel 18 Berikut:

Tabel 18
Uji F

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosiasal dan Kebutuhan Pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan) $H_0 : \beta_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan)	$F = 24,154$ $p\text{-value} = 0.000$ $F_{\text{tabel}} = 2.780$ $\alpha = 0.05$	H_0 ditolak

Sumber: data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 18, nilai F hitung sebesar 24,154. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi = 3 : db residual = 54) adalah sebesar 2,780. Karena F hitung > F tabel yaitu $24,154 > 2,780$ atau nilai sig F ($0,000$) < $\alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan hubungan sosial (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Parsial (t)

Dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) mempunyai nilai beta tertinggi yaitu 0,477 dibandingkan dengan variabel Kebutuhan Hubungan sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3). Hal ini berarti variabel tersebut merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Besarnya pengaruh untuk setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Variabel bebas	Koefisien	t hitung	Sig. t	Keterangan
Kebutuhan Eksistensi (X_1)	0.501	2.839	0.006	Signifikan

Hasil analisis regresi menunjukkan faktor Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai koefisien regresi (B) 0,501; rata-rata terbesar terdapat pada indikator Keamanan dengan item Jaminan Kesehatan ($X_{1.4}$) sebesar 4,50 dengan t_{hitung} sebesar 2,839 dan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Secara parsial faktor-faktor Kebutuhan Eksistensi yang terdiri dari indikator Fisiologis, dengan item Gaji yang diterima, Bonus Tambahan, fasilitas pendukung, dan indikator keamanan dengan item jaminan kesehatan, jaminan hari tua, keamanan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Faktor Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2)

Variabel bebas	Koefisien	t hitung	Sig. t	Keterangan
Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2)	0.304	3.313	0.002	Signifikan

Hasil analisis regresi menunjukkan faktor Kebutuhan Hubungan Sosial mempunyai nilai koefisien regresi (B) 0,304; rata-rata terbesar terdapat pada indikator kerja sama dengan item koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja ($X_{2.5}$) sebesar 3,911 dengan t_{hitung} sebesar 3,313 dan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Secara parsial faktor-faktor Kebutuhan hubungan sosial yang terdiri dari indikator komunikasi dengan item jalinan komunikasi dengan atasan, jalinan komunikasi dengan rekan kerja, penyampaian petunjuk kerja dengan jelas oleh atasan, dan indikator kerja sama dengan item koordinasi pekerjaan dengan atasan, koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja, koordinasi pekerjaan antar departemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Faktor Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Variabel bebas	Koefisien	t hitung	Sig. t	Keterangan
Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	0.327	2.616	0.012	Signifikan

Hasil analisis regresi menunjukkan faktor Kebutuhan pertumbuhan mempunyai nilai koefisien regresi (B) 0,327; rata-rata terbesar terdapat pada indikator Pengembangan karir dengan item atasan memberikan dukungan dalam mengembangkan karir ($X_{3.8}$) sebesar 4,09 dengan t_{hitung} sebesar 2,616 dan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Secara parsial faktor-faktor Kebutuhan Pertumbuhan yang terdiri dari indikator Pengembangan kemampuan dengan item kesempatan dalam mengembangkan kemampuan, dukungan dalam mengembangkan kemampuan, adanya kemampuan untuk belajar, dan indikator Aktualisasi

diri dengan item adanya kesempatan dalam menyampaikan kritik dan saran, adanya wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan, penyelesaian pekerjaan secara mandiri, serta indikator Pengembangan karir dengan item adanya peluang mendapat promosi, adanya dukungan atasan dalam mengembangkan karir, adanya dukungan dari rekan kerja dalam mengembangkan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Keadaan Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Elsiscom Prima Karya.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kebutuhan eksistensi (X_1) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4,19 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti pemenuhan kebutuhan eksistensi di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun diketahui pada beberapa item terdapat beberapa responden yang masih kurang sependapat dengan pemberian motivasi, khususnya dalam kebutuhan eksistensi. Seperti pada item gaji yang diterima ($X_{1,1}$) terdapat 6 orang responden (10,3%) menjawab tidak setuju yang berarti masih terdapat karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterimanya belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian pada item bonus tambahan ($X_{1,2}$) terdapat 2 orang responden (3,4%) yang menjawab tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang memiliki anggapan bahwa perusahaan belum memberikan bonus tambahan atas pekerjaan yang dilakukannya. Pada item fasilitas pendukung kerja ($X_{1,3}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju yang

berarti terdapat karyawan yang memiliki persepsi jika fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tidak mendukung pekerjaannya. Kemudian pada item kemanan ditempat kerja ($X_{1.6}$) terdapat 2 orang responden (3,4%) yang menjawab tidak setuju, berarti masih terdapat karyawan yang merasa tidak aman di tempat kerja.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kebutuhan hubungan sosial (X_2) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,81 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti pemenuhan kebutuhan hubungan sosial di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun pada beberapa item masih terdapat kelemahan seperti pada item komunikasi dengan atasan ($X_{2.1}$) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, yang berarti masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa komunikasi dengan atasan belum terjalin dengan baik. Pada item komunikasi dengan rekan kerja ($X_{2.2}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab sangat tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang merasa di perusahaan komunikasi dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik. Item penyampaian petunjuk kerja ($X_{2.3}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab sangat tidak setuju, yang berarti terdapat karyawan yang berpendapat bahwa atasan kurang atau tidak jelas dalam menyampaikan petunjuk kerja. Pada item koordinasi pekerjaan dengan atasan ($X_{2.4}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa atasan tidak dapat memberikan atau menyampaikan koordinasi pekerjaan

secara baik. Kemudian pada item koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja ($X_{2.5}$) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, berarti koordinasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik. Pada item koordinasi pekerjaan antar departemen ($X_{2.6}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa koordinasi pekerjaan antar departemen atau bagian tidak terlaksana dengan baik.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,96 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti pemenuhan kebutuhan pertumbuhan di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun pada beberapa item masih terdapat kelemahan seperti pada item kesempatan mengembangkan potensi ($X_{3.1}$) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, yang berarti masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan atau potensi. Pada item dukungan dalam mengembangkan kemampuan ($X_{3.2}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang merasa perusahaan kurang mendukung dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Item wewenang atas pekerjaan ($X_{3.5}$) terdapat 3 orang responden (5,2%) yang menjawab tidak setuju, yang berarti terdapat karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan masih belum memberikan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Pada item penyelesaian

pekerjaan secara mandiri ($X_{3,6}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain atau secara mandiri. Kemudian pada item peluang untuk promosi ($X_{3,7}$) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab tidak setuju, berarti terdapat karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak memberikan peluang untuk mendapatkan promosi bila berprestasi.

Distribusi frekuensi mayoritas jawaban untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,97 dengan interval 3,4 – 4,2 yang berarti kondisi kinerja karyawan di PT. Elsiscom Prima Karya berada di posisi positif atau baik. Namun pada beberapa item masih terdapat kelemahan seperti pada item penetapan standar jumlah pekerjaan (Y_1) terdapat 5 orang responden (8,6%) menjawab tidak setuju, yang berarti masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum menetapkan standar jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada item jumlah hasil kerja sesuai dengan standar (Y_2) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju yang berarti terdapat karyawan yang jumlah hasil kerjanya masih dibawah standar perusahaan. Item tingkat kesalahan dalam bekerja (Y_5) terdapat 3 orang responden (5,2%) yang menjawab tidak setuju, yang berarti terdapat karyawan yang masih sering melakukan kesalahan ketika bekerja. Pada item koreksi atas kualitas hasil kerja (Y_6) terdapat 1 orang responden (1,7%) menjawab sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang berpendapat bahwa

perusahaan tidak melakukan perbaikan atas koreksi atas kualitas hasil kerja karyawan. Kemudian pada item penetapan standar waktu pekerjaan (Y.7) terdapat 1 orang responden (1,7%) yang menjawab tidak setuju, berarti terdapat karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum menetapkan standar waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Walaupun posisi item dari masing-masing variabel motivasi beserta variabel kinerja karyawan berada di posisi yang positif atau baik, perusahaan harus tetap menjaga bahkan meningkatkan kondisi motivasi dan kinerja karyawan menjadi sangat baik. Hal ini dapat dicapai dengan berbagai cara, seperti:

- a. Melalui *Training*, terkadang karyawan merasa jenuh akan rutinitas yang dijalani sehari-hari yang dapat menyebabkan turunnya motivasi, maka dari itu perlu diadakan *training* atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan atau sekedar *training* untuk membangun kembali motivasi karyawan.
- b. Pemberian *Reward* bagi karyawan yang berprestasi, *reward* yang diberikan dapat berupa bonus atau insentif sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap prestasi dari karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

2. Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan kontribusi dari faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu seperti variabel kemampuan yang di jelaskan oleh Gomes (2003:177) bahwa Kinerja atau performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,154 dan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Untuk hasil analisis regresi parsial, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Faktor Kebutuhan Eksistensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 17, Kebutuhan Eksistensi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) 0,501

dengan t_{hitung} sebesar 2,839 dan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$) sehingga hipotesis (1) diterima, maka hipotesis yang menyatakan Gaji yang diterima ($X_{1.1}$), Bonus Tambahan ($X_{1.2}$), fasilitas pendukung pekerjaan ($X_{1.3}$), jaminan kesehatan ($X_{1.4}$), jaminan hari tua ($X_{1.5}$), keamanan ditempat kerja ($X_{1.6}$) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan eksistensi yang berhubungan dengan fisik dan eksistensi pegawai seperti gaji dan tunjangan serta mencakup kondisi keamanan di tempat kerja dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Sesuai dengan pendapat Davis dalam mangkunegara (2009:67) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan eksistensi yang merupakan bagian dari teori motivasi ERG menjadi satu bentuk cara dalam menimbulkan motivasi bagi karyawan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Faktor Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 17, faktor hubungan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) 0,304

dengan t_{hitung} sebesar 3,313 dan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) sehingga hipotesis (1) diterima, maka hipotesis yang menyatakan faktor komunikasi dengan atasan ($X_{2.1}$), komunikasi dengan sesama rekan kerja ($X_{2.2}$), penyampaian petunjuk kerja ($X_{2.3}$), Koordinasi pekerjaan dengan atasan ($X_{2.4}$), koordinasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja ($X_{2.5}$), koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja antar departemen ($X_{2.6}$) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan hubungan sosial sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan hubungan sosial yang berhubungan dengan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja ini mencakup Komunikasi dan kerjasama dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis dalam mangkunegara (2009:67) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan hubungan sosial yang merupakan bagian dari teori motivasi ERG menjadi satu bentuk cara dalam menimbulkan motivasi bagi karyawan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Faktor Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 17, faktor Kebutuhan Pertumbuhan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) 0,327 dengan t_{hitung} sebesar 2,616 dan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) sehingga hipotesis (1) diterima, maka hipotesis yang menyatakan faktor Kesempatan dalam mengembangkan potensi ($X_{3.1}$), Dukungan mengembangkan kemampuan ($X_{3.2}$), Kemampuan untuk belajar ($X_{3.3}$), Kesempatan penyampaian Kritik ($X_{3.4}$), Wewenang atas pekerjaan ($X_{3.5}$), Penyelesaian pekerjaan secara mandiri ($X_{3.6}$), Peluang untuk promosi ($X_{3.7}$), Dukungan atasan dalam karir ($X_{3.8}$), Dukungan rekan kerja dalam karir ($X_{3.9}$) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan pertumbuhan sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan pertumbuhan yang merupakan kebutuhan untuk mengembangkan diri, yang berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai ini mencakup pengembangan kemampuan, Aktualisasi diri dan pengembangan karir dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009:67) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan pertumbuhan yang merupakan bagian dari

teori motivasi ERG menjadi satu bentuk cara dalam menimbulkan motivasi bagi karyawan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui Variabel Motivasi (X) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai tertinggi koefisien (B) dari hasil pengujian Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel 17 diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) mempunyai nilai beta tertinggi yaitu 0,501 dibanding dengan variabel yang lain.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor yang paling berpengaruh adalah kebutuhan eksistensi. Hasil dari Observasi pun menunjukkan bahwa kinerja para karyawan muncul akibat dari adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, khususnya dengan adanya bonus, gaji, jaminan-jaminan, serta keamanan, karyawan merasa menjadi lebih aman, nyaman dan terdorong untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Hasil dari penelitian ini juga sudah sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009:67)

yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Pekerjaan yang dilakukan tanpa didasari oleh motivasi menyebabkan hasil pekerjaan menjadi kurang optimal.

