



PENGARUH MOTIVASI EXISTENCE, RELATIONSHIP, GROWTH (ERG) TERHADAP PRESTASI KERJA

**(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa
Bagian Timur dan Bali II)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

SHELLA ALVIO MAYVITA

NIM. 125030207111039



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

MALANG

2017



MOTTO

Segala sesuatu akan menjadi sebuah kebanggaan jika dikerjakan dan bukan hanya selalu difikirkan karena kesuksesan hanya dapat diraih berawal dari niat, kesungguhan, keikhlasan, ketelitian dan kesabaran. Untuk mencapai target yang kita inginkan memang tak semudah yang kita ucapkan, maka dari itu ingatlah selalu pada Allah SWT karena hanya kepada-Nya lah tempat meminta dan memohon

(Shella Alvio Mayyita)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)**

Disusunoleh : **Shella Alvio Mayvita**

NIM : **125030207111039**

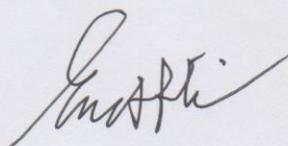
Fakultas : **Ilmu Administrasi**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

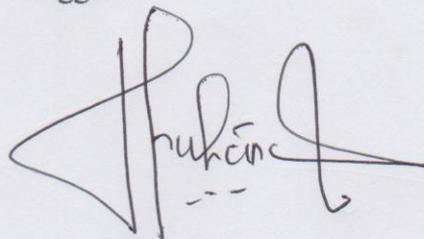
Malang, 1 Maret 2017

Komisi Pembimbing
Ketua



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

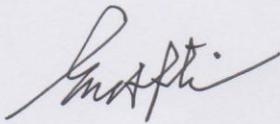
Hari : Senin
Tanggal : 3 April 2017
Jam : 09.30
Skripsi atas nama : Shella Alvio Mayvita
Judul : Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)

dan dinyatakan

LULUS

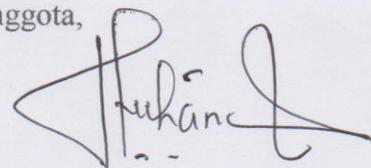
MAJELIS PENGUJI

Ketua,



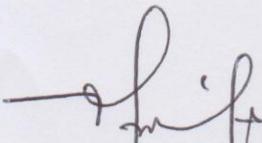
Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,



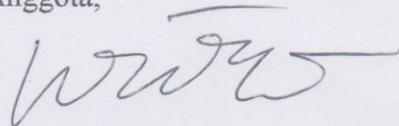
Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

Anggota,



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota,



M. Cahyo Widyo Sulisty, SE, MBA
NIP. 0213048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 22 Desember 2016



Shella Alvio Mayvita
125030207111039

RINGKASAN

Shella Alvio Mayvita, 2016. Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). Prof. Dr. Endang Siti Astutu, M.Si. dan Ika Ruhana, S.Sos, M.Si.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan agar memperoleh keuntungan yang maksimal serta perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman agar dapat terus tumbuh dan berkembang. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila prestasi kerja karyawan dapat dimaksimalkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu, yang di dalamnya termasuk motivasi. Adapun berdasarkan teori Motivasi ERG terdapat tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relationship*), kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan dan prestasi kerja karyawan, serta menganalisa pengaruh antar variabel secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, dengan instrumen



penelitian berupa kuesioner dan dokumentasi. Jumlah Populasi karyawan tetap 68 orang dan sampel sebanyak 58 responden.

Motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit

Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II telah terlaksana dengan baik.

Ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial.

Kata Kunci : Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan, Prestasi Kerja Karyawan.



SUMMARY

Shella Alvior Mayvita, 2016. The Influence of (ERG) Existence, Relationship, Growth Motivation Toward Work Performance (A Study on employees of PT. PLN (Persero) Main Unit of East Java and Bali Development II). Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. dan Ika Ruhana, S.Sos, M.Si.

Human Resources (HR) is a major asset for the company to achieve its goals in order to get maximum profit and the company is able to adapt to the changing times in order to continue to grow and develop. These objectives can be achieved if the employee performance can be maximized. One of the factors that affect job performance is individual factor, including motivation. The ERG Motivation is based on the theory that there are three independent variables used in this research such as existence needs, relationship needs, and growth needs. The dependent variable used in this research is employee performance.

This research was conducted in order to determine and explain the existence needs, relationship needs, growth needs and employee performance, and analyze the influence among variables simultaneously and partially. This type of research is explanatory research with quantitative approach. Sampling technique used was proportional random sampling technique, the research instruments are questionnaires and documentation. Total population of permanent employees 68 people and a sample of 58 respondents.

Employee motivation based on the needs of existence, relationship needs, the growing needs of the employees of PT. PLN (Persero) Main Unit of East Java



and Bali Development II has been performing well. All three of these variables showed a significant positive influence on employee performance simultaneously and partially.

Keywords: Existence Requirements, Relation Needs, Growth Needs, Job Performance of Employees.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya serta Ketua Komisi Pembimbing atas bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Drs. Wilopo, MAB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.



4. Bapak Mohammad Iqbal, DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Bapak M. Kholid Mawardi Ph.D selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing atas bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Mbak Dewi Nur Apriyanti selaku Assitant Officer Administrasi dan Kesejahteraan SDM serta Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II atas kesempatan, bimbingan, dan bantuan selama melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua saya, Bapak H. Witantono S.H. (Alm.) dan Ibu Hj. Dra. EC. Evie Harini Pontoh atas limpahan cintanya tanpa henti selalu mendukung serta menyebut nama saya dalam segala doa-doa terbaik beliau hingga saat ini.
9. Kedua saudara kandung perempuan saya, Sasmita Dwi Puspitasari dan Shafira Dewi Narulita, serta seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan menghibur saya selama penyusunan skripsi ini.
10. Bripda Triyogo Bagus Prasetyo S.H., yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat saya yang selalu ada di kala senang maupun susah, Glevirna: Lia, Ridha, Irna, UM : Very, Sahabat Magang : Intan dan Inez, Kost TC-46: Rani, Ani, Hana, Rara, Mega, Mayang, Mia dan seluruh teman-teman kuliah MSDM serta Administrasi Bisnis.



DAFTAR ISI

MOTTO..... i

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI..... ii

TANDA PENGESAHAN..... iii

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... iv

RINGKASAN..... v

SUMMARY..... vii

KATA PENGANTAR..... ix

DAFTAR ISI..... xii

DAFTAR TABEL..... xvi

DAFTARGAMBAR..... xviii

BAB I. PENDAHULUAN..... 1

 A. Latar Belakang..... 1

 B. Perumusan Masalah..... 6

 C. Tujuan Penelitian..... 6

 D. Kontribusi Penelitian..... 7

 E. Sistematika Pembahasan..... 8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... 10

 A. Tinjauan Empiris..... 10

 B. Tinjauan Teoritis..... 15

 1. Motivasi..... 15

 2. Prestasi Kerja..... 28



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini.....	13
Tabel 2. Konsep, Variabel, <i>Item</i> dan Referensi	41
Tabel 3. Interval Kelas Skala Likert	43
Tabel 4. Rincian Jumlah Sampel Berdasarkan Bidang.....	44
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1).....	46
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Baerhubungan (X_2).....	47
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	47
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	48
Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 14. Distribusi Responden Berdasarkan Bidang.....	68
Tabel 15. Interval Kelas Skala Likert	69
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1).....	69
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2).....	72
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3).....	74
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 20. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Konsep.....	35
Gambar 2. Model Hipotesis.....	36
Gambar 3. Lambang PT. PLN (Persero).....	56
Gambar 4. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).....	58
Gambar 5. Grafik Histogram.....	79
Gambar 6. Normal Probability Plot.....	79
Gambar 7. Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sektor ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan berdampak terhadap perkembangan industri-industri di Indonesia. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, agar dapat terus tumbuh dan berkembang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan standar Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipertimbangkan, baik dari kualitas maupun kuantitas agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. SDM merupakan salah satu asset utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba maksimal dalam jangka panjang untuk menjamin keberlangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu system pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan perusahaan tersebut tentunya dapat tercapai apabila prestasi kerja karyawan dapat dimaksimalkan (Rivai, 2004:309).

Prestasi kerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berdampak terhadap prestasi kerja, seperti motivasi, *opportunity*, dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2008 : 281) bahwa prestasi kerja merupakan fungsi interaksi antara antara motivasi atau *motivation* (M),



kemampuan atau *ability* (A), dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dirumuskan

$P = f(M \times A \times O)$, artinya prestasi kerja merupakan fungsi interaksi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan yang saling mendukung dan berkaitan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan meningkatkan motivasi itu sendiri disamping faktor *opportunity* dan kemampuan. Motivasi merupakan hal penting bagi karyawan maupun bagi manajer untuk mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal. Motivasi yang tercipta secara tepat juga akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Siagian, 1995:287).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Alderfer meliputi kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relationship*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*).

Kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan serta keselamatan. Karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi contohnya untuk mendapatkan gaji, suasana kerja yang nyaman, fasilitas keamanan serta keselamatan kerja. Terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut akan dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kontribusi yang karyawan berikan, karyawan juga memperoleh timbal balik melalui terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut.

Karyawan membutuhkan kebutuhan berhubungan karena setiap individu ingin untuk melakukan interaksi antar individu dalam organisasi. Begitu halnya



dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan, mereka butuh untuk berinteraksi.

Interaksi yang terjalin diharapkan dapat membentuk suatu pertukaran informasi atau ilmu pengetahuan di dalam organisasi. Hubungan yang terjalin secara baik akan lebih memudahkan seseorang untuk mampu bekerja sama dan memperoleh informasi yang jelas terkait penyelesaian tugasnya sehingga kebutuhan berhubung yang terpenuhi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terpenuhi kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus proaktif untuk melakukan hal-hal yang relevan seperti memfasilitasi karyawan untuk melakukan pengembangan diri.

Terpenuhinya ketiga variabel kebutuhan tersebut, maka karyawan dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Tanpa motivasi yang tinggi dan prestasi kerja yang baik dari karyawan, maka suatu perusahaan tidak akan pernah bias bersaing secara aktif dengan perusahaan dalam bidang yang sama. Setiap karyawan akan memiliki motivasi yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan karyawan adalah individu yang juga memiliki kepentingan pribadi dan berbeda-beda. Sehingga pihak manajemen harus memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal. Namun perusahaan memiliki keterbatasan untuk memenuhi seluruh kebutuhan karyawannya, sehingga dengan mengetahui kebutuhan yang paling penting bagi karyawan maka perusahaan dapat



menentukan prioritas pemenuhan kebutuhan bagi karyawannya yang berguna dalam upaya peningkatan prestasi kerja.

Bagi perusahaan, keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan merupakan salah satu peran penting untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik untuk masa depan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Prestasi kerja yang baik akan memberikan nilai plus bagi perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan tanggung jawab yang besar dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) merupakan perusahaan yang memberikan jasa di bidang pengoperasian, pemeliharaan, dan penyediaan listrik bagi kepentingan umum. Sebagai perusahaan yang berperan aktif dalam mendorong tersedianya tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas hidup, maka perusahaan perlu terus berupaya memberikan perlindungan terhadap pelanggan dengan melaksanakan prioritas layanan kepada masyarakat. Prioritas layanan tersebut harus dipegang teguh oleh perusahaan bahkan ketika perusahaan sedang mengalami keterbatasan keuangan. Perusahaan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan listrik calon pelanggan mulai dari kelas rumah tangga, usaha bisnis, industry dan umum. Peningkatan kualitas layanan yang dimaksud yaitu:



1. Peningkatan mutu produk berupa keandalan pasokan listrik, tegangan dan frekuensi listrik sesuai dengan standar yang ditetapkan termasuk kecukupan pasokan listrik.
2. Peningkatan akurasi pencatatan meter pemakaian listrik kWh, kVARh.
3. Peningkatan mutu layanan dimana seluruh jajaran karyawan memperlakukan pelanggan sebagai mitra bisnis.

Peningkatan kualitas layanan tersebut akan dapat dicapai apabila didukung dengan prestasi kerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu, PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) menyadari bahwa SDM turut berperan penting dalam peningkatan kualitas mutu pelayanan perusahaan kepada pelanggan. PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk

Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) berupaya untuk memotivasi karyawan sehingga kualitas karyawan dapat memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk

Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 68 karyawan non teknis. Jumlah karyawan yang cukup banyak tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pihak perusahaan untuk dapat memberdayakan

karyawannya sehingga dapat tercipta prestasi kerja yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul

“Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)”.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan serta prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTTB II)?
2. Apakah kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTTB II)?
3. Apakah kebutuhan eksistensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTTB II)?
4. Apakah kebutuhan berhubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTTB II)?
5. Apakah kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTTB II)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui dan menjelaskan variable kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan serta prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).
2. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP BTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).
3. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan eksistensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).
4. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan berhubungan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).
5. Untuk menganalisa pengaruh kebutuhan pertumbuhan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dan masyarakat luas lebih memahami dan dapat memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut motivasi terhadap prestasi kerja.



2. Kontribusi Akademis

Untuk memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dan sebagai tambahan referensi ilmu administrasi bisnis pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian terdahulu oleh Widhiatma (2006), Yusuf (2006) dan Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan atau secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan empiris dan tinjauan teoritis dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, konsep dan variable yang akan diteliti, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan gambaran, kerangka berpikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Widhiatma (2006)

Penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori atau penelitian penjelasan. Penelitian tersebut adalah menguji hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari 30 responden. Data yang terkumpul melalui kuesioner yang disebar. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan korelasi sederhana. Variabel bebasnya adalah motivasi kerja dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hal ini ditunjukkan dengan besarnya probabilitas (p) dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan koefisien regresi 0,801 dan R Square sebesar 0,373.

Sedangkan berdasarkan analisis korelasi sederhana dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel prestasi kerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,610. Hasil penelitian tersebut



membuktikan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan terhadap pemberian motivasi kepada karyawannya.

2. Yusuf (2006)

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada sales divisi penjualan Perusahaan Agar-agar Srigunting). Dalam menganalisis data, dipergunakan analisis deskriptif, analisis korelasi berganda, dan regresi linier berganda serta regresi parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada poulasi sebesar 18 orang karyawan pada Perusahaan Agar-agar Srigunting Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi positif (X_1) dan variabel motivasi negatif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi Y dipengaruhi sebesar 60,6% oleh X_1 dan X_2 , sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. Diketahui pula bahwa variabel motivasi positif (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan Beta sebesar 0,743 dan sig t sebesar 0,000.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi positif (X_1) dan variabel motivasi negatif (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat diajukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah lebih menambah motivasi positif yang berupa sistem penghargaan maupun sistem imbalan atau jasa yang sudah ada, sehingga



karyawan akan lebih memilih terpacu lagi dalam bekerja karena pemenuhan kebutuhannya tercukupi dan produktivitas perusahaan dapat tercapai.

3. Herdiansyah (2008)

Penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 90,5%, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi 90,5% oleh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain variabel yang diteliti. Nilai koefisien yang telah di *standardized* untuk variabel kebutuhan eksistensi (X_1) sebesar 0,309 atau 30,9% dibandingkan dengan variabel kebutuhan berhubungan (X_2) sebesar 0,256 atau 25,6% dan variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) sebesar 0,338 atau 33,8%. Hal ini dikarenakan tingkat kebutuhan dasar karyawan berupa *physiological needs* dan *safety needs* merupakan yang paling utama.



Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus didukung dengan pemenuhan ketiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Dalam kasus yang terjadi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang adalah kurang terpenuhinya kebutuhan berhubungan. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan tersebut agar nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini.

No	Peneliti/Judul	Populasi dan Sampel	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1.	Widhiatma (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office).	Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya sejumlah 30 responden.	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja karyawan	Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office.
2.	Yusuf (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Perusahaan Agar-agar Srigunting Malang).	Populasi dalam penelitian sejumlah 18 orang karyawan pada perusahaan Agar-agar Srigunting Malang.	Motivasi positif, Motivasi negatif	Prestasi Kerja	Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi positif (X_1) dan variabel motivasi negatif (X_2) terhadap variabel prestasi kerja

Lanjutan tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini.

					karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial
3.	Herdiansyah (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang).	Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang sejumlah 30 karyawan.	Kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan	Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh secara simultan kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 90,5%, sedangkan secara parsial kebutuhan eksistensi sebesar 30,9%, kebutuhan berhubungan sebesar 25,6%, kebutuhan pertumbuhan sebesar 33,8%.
4.	Mayvita (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) sejumlah 68 orang, dengan teknik <i>proportional random sampling</i>	Kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan	Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian penunjukan bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan pengaruh signifikan secara





(Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II).	sejumlah 58 responden.			simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
---	------------------------	--	--	---

Terdapat perbedaan dalam membandingkan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu milik Herdiansayah (2008), yaitu pada pengambilan sampel.

Pada penelitian terdahulu pengambilan sampel dilakukan pada perusahaan asuransi di Asuransi Jiwasraya, sedangkan peneliti melakukan penelitian diperusahaan dibidang listrik (PLN). Kedua perusahaan tersebut merupakan perusahaan BUMN yang sama-sama bergerak dibidang jasa, namun perusahaan PLN merupakan perusahaan monopoli. Adapun hal tersebut untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan yang memiliki tingkat persaingan yang berbeda, dimana dengan tingkat persaingan dan beban kerja yang berbeda akan memberikan tantangan kerja tersendiri bagi karyawan dan dimungkinkan akan terdapat tingkat perbedaan pengaruh dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan terhadap prestasi kerja karyawan.



B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sangatlah penting dalam kehidupan, terutama dalam kehidupan dunia kerja. Tanpa motivasi orang akan menjadi pemalas. Pentingnya motivasi dalam dunia kerja di karenakan motivasi sebagai dorongan untuk memacu kesemangatan seseorang dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan terasa ringan dan nyaman. Tidak ada rasa paksaan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Ketika karyawan tersebut mendapatkan motivasi dari atasannya, maka karyawan akan menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan semangat yang tinggi dan bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal atau yang diinginkan.

Hasibuan (2003:95) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut

Munandar (2001:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarahkan ke tercapainya tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan atau semangat dalam bekerja dengan tujuan agar dapat tercapainya suatu keinginan secara maksimal.

b. Jenis Motivasi

Hasibuan (2003 : 99) mengemukakan bahwa jenis motivasi dibagi menjadi dua adalah sebagai berikut :



1) Motivasi positif

Manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah atau reward kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah/kurang efektif). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja dalam waktu pendek akan dapat meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan dan mempunyai sifat menguntungkan atau menggembirakan bagi individu, sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut bagi individu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Secara psikologis dalam diri seseorang atau karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perlunya motivasi bagi mereka. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2009:124).

1) Faktor Internal

Faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang atau karyawan, yaitu :



a) Keinginan untuk dapat hidup

Manusia atau seseorang perlu makan untuk mempertahankan hidupnya.

Untuk memperoleh makanan tersebut seseorang akan berusaha bekerja keras untuk menghasilkan uang. Penghasilan tersebut digunakan untuk mempertahankan hidupnya untuk memenuhi kebutuhan yang mereka butuhkan.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu yang diinginkan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya rasa keinginan untuk memiliki seseorang dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sampai apa yang dia inginkan dapat terwujud.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang mau bekerja dikarenakan adanya keinginan untuk di segani atau dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu harga diri, nama baik, dan kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan secara langsung oleh diri sendiri. Dengan adanya kemauan untuk bekerja keras dapat mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik dan dapat dihormati oleh orang lain.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal dalam motivasi meliputi sebagai berikut :

a) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan disaat menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja ini



meliputi keadaan tempat kerja karyawan, fasilitas yang telah disediakan, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, alat bantu pekerjaan, dan hubungan kerja antara karyawan yang ada di tempat tersebut. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus mempunyai daya cipta kreativitas yang tinggi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para karyawannya.

b) Kompensasi yang memadai

Perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya yang telah bekerja keras untuk menjalankan tugas-tugasnya. Dikarenakan kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong semangat kerja para karyawan menjadi lebih maksimal. Jika kompensasi yang diberikan kurang memadai akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Pengaruh motivasi kerja para karyawan yang sangat penting salah satunya adalah supervisi. Didalam suatu pekerjaan supervise mempunyai fungsi sebagai pengarah dan pembimbing kerja para karyawan agar dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan akan selalu memantau para karyawannya untuk menjalankan tugas sehari-hari. Jika posisi supervisi seperti ini dapat menciptakan suasana kerja yang agresif dan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi jika supervisi yang angkuh,



keras kepala, mau menangnya sendiri atau egois dan tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan semangat kerja mereka.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Bagi karyawan bekerja keras dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya hanya untuk perusahaan tidak menjadi masalah, yang terpenting adalah perusahaan memberikan jaminan karir yang jelas dalam pekerjaan yang mereka laksanakan. Mereka tidak ingin bekerja di suatu perusahaan yang mereka jalani hanya sesaat tetapi mereka ingin bekerja sampai masa pensiun. Semua ini dapat terwujud dengan baik bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan lebih baik. Seperti adanya promosi jabatan, kenaikan pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Bila jaminan karir kurang baik dan kurang jelas diinformasikan kepada mereka, maka karyawan pun akan mengundurkan diri dari perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Setiap karyawan mendambakan status dan kedudukan dalam jabatan yang ada di perusahaan. Mereka tidak hanya menginginkan kompensasi tetapi mereka juga berharap bisa mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Bagi para karyawan menduduki jabatan adalah suatu keistimewaan bahwa mereka telah dipercaya, diberi tanggung jawab



dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan dalam bidang pekerjaan.

f) Peraturan dalam perusahaan

Bagi perusahaan peraturan-peraturan sangat penting untuk dipatuhi oleh para karyawan. Peraturan-peraturan tersebut sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat dikatakan dengan peraturan yang berlaku dan bersifatnya mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini telah diatur untuk mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Terdapat banyak perusahaan yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang terpenting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki dan faktor eksternal yang terdiri dari kondisi lingkungan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan dalam perusahaan.

d. Teori-teori Motivasi

Setiap perusahaan pasti menginginkan tujuan yang diinginkan dapat terwujud atau tercapai dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat terwujud dengan maksimal maka peran manusia sangatlah penting.

Menggerakkan aktivitas kerja manusia agar sesuai dengan keinginan perusahaan maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawannya.

Motivasi inilah yang akan menentukan perilaku setiap karyawan dalam bekerja.

Beberapa teori motivasi menurut pendapat para ahli, yaitu :

1. Teori Motivasi Klasik

Menurut Taylor dalam Hasibuan (2003:104) teori motivasi klasik atau teori kebutuhan tunggal hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kelangsungan biologis akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa teori motivasi klasik hanya untuk memenuhi kebutuhan guna mempertahankan kebutuhan hidup seseorang. Apabila kebutuhan sudah terpenuhi dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan.

2. Maslow's Need Hierarchy

Menurut A.H Maslow dalam Gibson (1985:97) inti dari teori ini menyatakan bahwa motivasi adalah kebutuhan manusia yang tersusun dalam





suatu hirarki dan sifatnya mengikat. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologis (kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit).
- b. Keamanan dan keselamatan (kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan).
- c. Rasa memiliki, sosial, dan cinta (kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta).
- d. Harga diri (kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain).
- e. Aktualisasi diri (kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan profesi).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri) dan sifatnya tidak fleksibel.

3. Teori ERG Clayton P. Alderfer

Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171), mengemukakan ada tiga hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), kekerabatan atau berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :



1. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.

2. Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipenuhi, dan hasrat ini sejajar dengan kebutuhan sosial Maslow.

3. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instruksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta keselamatan. Kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan manusia untuk melakukan interaksi antar satu individu dengan individu lainnya dalam organisasi, dan yang terakhir kebutuhan pertumbuhan adalah keinginan setiap individu untuk memperoleh penghargaan serta dapat



mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan teori

ERG sebagai variabel yang akan diteliti yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3).

Teori ini dipilih sebagai variabel penelitian, karena setiap karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi seperti gaji, suasana kerja yang nyaman, peralatan kerja dan keamanan serta keselamatan saat bekerja. Untuk berinteraksi antar individu dengan individu lainnya dibutuhkan kebutuhan berhubungan.

Karyawan juga membutuhkan kebutuhan pertumbuhan karena adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusinya sebagai karyawan berprestasi. Terpenuhinya ketiga kebutuhan tersebut maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. David Mc. Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut David Mc. Clelland (1974) dalam Sutrisno (2009:139) mengemukakan ada tiga komponen kebutuhan dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)

Kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sukses berdasarkan standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk mencapai keberhasilan. Dapat disimpulkan kebutuhan yang memberikan dorongan untuk melebihi, mencapai standar, berusaha keras untuk mencapai keberhasilan.



b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan ini lebih mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Adanya rasa keinginan untuk lebih dekat dan mengenal dengan rekan kerjanya.

c. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.

5. Douglas Mc. Gregor dengan Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor, dalam Sutrisno (2009:151) ada empat asumsi negative yang dimiliki oleh teori X, yaitu :

- a. Karyawan malas dan tidak suka bekerja dengan baik.
- b. Karyawan yang pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin akan menghindarinya.
- c. Karyawan yang tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- d. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.

Berbeda dengan pandangan negatif dalam teori X, ada empat asumsi positif yang dimiliki teori Y, yaitu :

- a. Karyawan beranggapan kerja adalah hal yang menyenangkan sehingga karyawan menjadi lebih rajin, aktif dan mencapai prestasi kerja yang baik.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Karyawan mau belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.



- d. Karyawan dapat berkembang bila diberi motivasi dan diberi kesempatan lebih besar.

Dari kedua teori X dan Y, dapat disimpulkan bahwa teori X dan Y mempunyai kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kedua teori pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- b. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seseorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau tipe Y. manusia yang bertipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia yang bertipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

6. Teori Motivasi *Human Relations*

Di dalam Hasibuan (2003:115) teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seorang karyawan dapat berprestasi baik, jika seorang karyawan tersebut dapat diterima dan diakui dalam pekerjaannya dan lingkungan sekitarnya.

Teori ini lebih menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini mengarahkan dalam memberi motivasi terhadap bawahan memerlukan perkataan yang bermakna kebijakan, sehingga bawahan tersebut merasa dihargai dan mempunyai sikap yang optimis.



Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang karyawan akan muncul ketika seorang karyawan tersebut merasa diterima dan diakui dalam pekerjaannya dan lingkungan sekitarnya. Jika lingkungan sekitarnya memberikan suasana yang menyenangkan bagi seorang karyawan tersebut, maka motivasi setiap karyawan akan terbangkit atau meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan sekitarnya memberikan suasana yang tidak menyenangkan, maka motivasi setiap karyawan akan menurun. Motivasi akan meningkat atau turun tergantung dengan suasana lingkungannya.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2004:309), prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perkembangan suatu perusahaan ditunjukkan dengan hasil penilaian prestasi kerja. Menurut Panggabean (2000:94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman) dan motivasi (kesungguhan waktu). Menurut pendapat Simanjuntak (2011:1) prestasi kerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.



b. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan (Sutrisno, 2009:167), yaitu :

a) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil yang dikerjakan.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas.

f) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Dharma (2003:355), terdapat tiga standar pengukuran prestasi kerja sebagai berikut :



- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaa kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja setiap individu karyawan dapat diukur melalui pengetahuan, pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Faktor-faktor Prestasi Kerja

Menurut Mahmudi (2004:21) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dapat digolongkan dalam lima kelompok, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi :
Pengetahuan/pendidikan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi :



Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

3. Faktor tim, meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi :

Sistem kerja, fasilitas kerja (kesejahteraan karyawan, sistem pengupahan, dan sistem insentif) yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kerja dalam perusahaan.

5. Faktor situasi, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Robbins (2008 : 281) menyatakan, prestasi kerja sebagai fungsi interaksi antara motivasi atau *motivation* (M), kemampuan atau *ability* (A), dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dirumuskan $P=f(M \times A \times O)$, artinya prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Dengan demikian, prestasi kerja ditentukan oleh faktor-faktor motivasi, kemampuan dan kesempatan.

a. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi. Robbins mengatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan



tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

b. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Robbins menyatakan bahwa keseluruhan kemampuan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Uji *Intellegience Quotient* (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang.

c. Faktor Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Robbins, meskipun seseorang bersedia (motivasi) dan mampu (kemampuan), mungkin ada rintangan yang menjadi kendala kerja seseorang, yaitu kesempatan yang ada. Kesempatan tersebut dapat berupa lingkungan kerja tidak mendukung, peralatan, rekan kerja yang tidak mendukung, prosedur yang tidak jelas dan sebagainya.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara variabel **Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan dan Prestasi Kerja Karyawan.**

Dalam motivasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut yaitu eksistensi, berhubungan dan pertumbuhan (Robbins, 2001:171). Variabel eksistensi dapat berdampak terhadap bagaimana

efektifitas karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kebutuhan terhadap eksistensi seseorang karyawan dalam suatu perusahaan juga menentukan seberapa besar prestasi kerja yang mampu dicapai oleh karyawan. Adapun hubungan yang terjalin oleh karyawan dengan rekan kerjanya dapat pula berdampak terhadap pencapaian tingkat prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana kemampuan karyawan tersebut dalam bersosialisasi dalam lingkungan perusahaan dimana hubungan dalam lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik pula.

Karyawan berhak mengembangkan potensi diri yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja. Apabila karyawan mampu menumbuhkan kreativitas dan kemampuan tersebut maka karyawan akan terdorong untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Secara garis besar masing-masing variabel memiliki hubungan yang dapat memotivasi untuk mencapai prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Adanya pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan terhadap prestasi kerja karyawan telah didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh sebesar 90,5% terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Variabel Kebutuhan Eksistensi dan Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan eksistensi merupakan suatu kebutuhan dasar utama bagi karyawan. Dalam Robbins (2001:171) kebutuhan eksistensi berupa kebutuhan



keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti makanan, gaji, kondisi kerja. Kebutuhan eksistensi lebih menekankan kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup. Adapun kebutuhan eksistensi karyawan sebagai contoh berupa gaji, fasilitas kondisi kerja dan keamanan serta keselamatan.

Apabila gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih maksimal.

Terpenuhinya kebutuhan fasilitas kondisi kerja yang layak dan keamanan serta keselamatan yang diperlukan oleh karyawan maka karyawan akan merasa nyaman terlengkapinya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan eksistensi dengan layak kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dengan adanya kebutuhan eksistensi yang telah terpenuhi. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi memiliki pengaruh sebesar 30,9% terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Variabel Kebutuhan Berhubungan dan Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan berhubungan merupakan suatu kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan adanya kebutuhan berhubungan karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan yang lain, jika karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain dengan baik maka akan berdampak baik pula dengan pencapaian prestasi kerja karyawan. Kondisi interaksi lingkungan kerja nyaman dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa





variabel kebutuhan berhubungan memiliki pengaruh sebesar 25,6% terhadap kinerja karyawan.

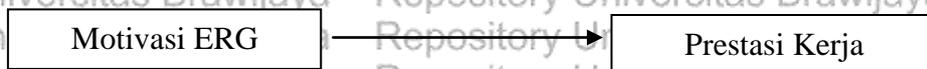
4. Hubungan antara Variabel Kebutuhan Pertumbuhan dan Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan akan pengembangan diri seorang karyawan. Dengan adanya kebutuhan pertumbuhan seorang karyawan berhak menyalurkan kemampuan yang dimiliki. Karyawan juga ingin memperoleh adanya penghargaan atas kontribusinya sebagai karyawan berprestasi. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

a. Model Konsep

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep sebagai berikut :

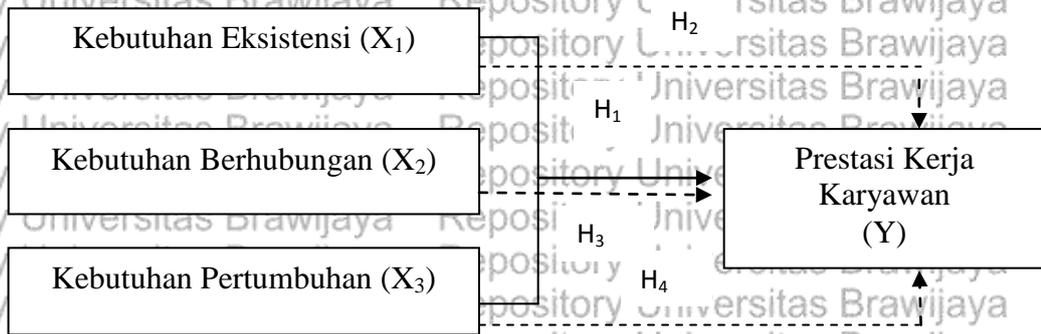


Gambar 1. Model Konsep

Sumber : Data diolah, 2016

b. Model Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang dianggap benar dan masih memerlukan pengujian lebih lanjut dengan menggunakan data empiris dari hasil peneliti. Maka model hipotesis digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Hipotesis

Sumber : Data diolah, 2016

Keterangan : —————> : Pengaruh secara simultan

- - - - -> : Pengaruh secara parsial

Hipotesis 1: Kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hipotesis 2: Kebutuhan eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hipotesis 3 : Kebutuhan berhubungan (X_2)berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Hipotesis 4 : Kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*, karena menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sugiyono (2006) menjelaskan bahwa *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). Alamat lengkap yang terletak di Jalan Ketintang Baru I No 1-3, Surabaya. Alasan pemilihan lokasi ini karena PT.PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.



C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

Dijelaskan oleh Sangarimbun dan Effendi (2006:33) konsep adalah definisi yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan secara abstrak tentang kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Konsep peneliti adalah motivasi dan prestasi kerja.

2. Variabel

Siregar (2014:18) mengartikan variabel sebagai konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel *independen*. Kedua variabel tersebut kemudian dilambangkan dengan X untuk variabel bebas (*independen*) dan Y untuk variabel terikat (*dependen*). Kedua variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Variabel bebas

- 1) Kebutuhan Eksistensi (X_1)
- 2) Kebutuhan Berhubungan (X_2)
- 3) Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

b) Variabel terikat

Prestasi Kerja karyawan (Y)



3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Siregar (2014:31) definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan (bagaimana cara mengukur), dan penilaian alat ukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi :

a) Variabel Bebas

1) Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta keselamatan yang meliputi gaji, suasana kerja, peralatan kerja, keamanan serta keselamatan kerja. Adapun item yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Gaji

b. Suasana kerja

c. Peralatan kerja

d. keamanan kerja

e. Keselamatan kerja

2) Kebutuhan Berhubungan (X_2)

Kebutuhan berhubungan merupakan keinginan setiap individu untuk saling berinteraksi sehingga terjalin komunikasi yang efektif, kerjasama yang baik, serta sikap saling menghargai di dalam organisasi. Adapun item yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi hal-hal sebagai berikut:



- a. Efektivitas komunikasi
- b. Kerjasama yang baik
- c. Rasa dihargai

3) Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Kebutuhan pertumbuhan merupakan keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan soft skill dan hard skill, kebebasan berpendapat, serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan (*reward*) atas kontribusinya sebagai karyawan berprestasi. Adapun item yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Pelatihan soft skill
- b. Pelatihan hard skill
- c. Kebebasan berpendapat
- d. Penghargaan (*reward*)

b) Variabel Terikat

1) Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Prestasi Kerja Karyawan adalah pencapaian atas hasil kerja karyawan karena memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Adapun item yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Motivasi untuk mencapai tujuan
- b. Pengetahuan pekerjaan



- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Ketepatan waktu
- f. Kuantitas pekerjaan
- g. Kualitas pekerjaan

Berikut iniditampilkan konsep, variabel, *item* dan referensi dari penelitian ini :

Tabel 2. Konsep, Variabel, Item dan Referensi

Konsep	Variabel	Item	Referensi
Motivasi ERG	Kebutuhan Eksistensi (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Suasana kerja • Peralatan kerja • Keamanan kerja • Keselamatan kerja 	• Alderfer dalam Robbins (2001)
	Kebutuhan Berhubungan (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas komunikasi • Kerjasama yang baik • Rasa dihargai 	
	Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan <i>soft skill</i> • Pelatihan <i>hard skill</i> • Kebebasan berpendapat • Penghargaan (<i>reward</i>) 	
Prestasi kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi untuk mencapai tujuan • Pengetahuan pekerjaan • Inisiatif • Kecekatan mental • Ketepatan waktu • Kuantitas pekerjaan • Kualitas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Rivai (2004) • Panggabean (2000) • Simanjuntak (2011) • Sutrisno (2009) • Dharma (2003)

Sumber : Data diolah, 2016

4. Skala Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok



orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2006:108). Untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner,maka skala penilaiannya sebagai berikut :

- i. Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5
- ii. Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4
- iii. Netral (N) = Diberi bobot / skor 3
- iv. Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2
- vi. Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

Dalam pengukurannya,setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan,dengan skala penilaian 1 sampai 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar yaitu 5, dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil yaitu 1. Dari skala likert tersebut, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto,2000:64) :

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

keterangan :

C = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

K = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X₁ = nilai observasi terkecil.

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. Interval Kelas Skala Likert

NO	Notasi	Skor	Interval Kelas
1.	Sangat Setuju/Sangat baik/Sangat kuat/Sangat Tinggi/Sangat besar	5	>4,2 – 5
2.	Setuju/Baik/Kuat/Tinggi/Besar	4	>3,4 – 4,2
3.	Cukup Setuju/Cukup baik/Cukup kuat/Cukup Tinggi/Cukup besar	3	>2,6 – 3,4
4.	Kurang Setuju/Buruk/Lemah/Rendah/Kecil	2	>1,80 – 2,6
5.	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Lemah/Sangat rendah/Sangat Kecil	1	1 – 1,80

Sumber : Supranto (2000:64)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:90) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) berjumlah 68 karyawan non teknis yang tersebar dalam 5 bidang yaitu:

- a. Bidang Pengadaan
- b. Bidang Hukum, Komunikasi, dan Pertanahan
- c. Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia
- d. Bidang Operasi Konstruksi
- e. Bidang Perencanaan



2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap divisi, dengan cara populasi dibagi dalam beberapa sub-populasi dan tiap sub-populasi diambil sampel dengan proporsi yang sama (Sugiyono, 2006:93). Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah rumus Slovin (Siregar, 2014:61).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{68}{1+(68 \times 0.5^2)} = 58,1 = 58$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakpastian (presisi=5%), karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau digunakan.

Tabel 4. Rincian Jumlah Sampel Berdasarkan Bidang

Bidang	Populasi	Sampel
Bidang Pengadaan	6	$6/68 \times 58 = 5,1 = 5$
Bidang Hukum, Komunikasi, dan Pertanahan	8	$8/68 \times 58 = 6,8 = 7$
Bidang Keuangan dan SDM	24	$24/68 \times 58 = 20,4 = 20$
Bidang Operasi Konstruksi	17	$17/68 \times 58 = 14,5 = 15$
Bidang Perencanaan	13	$13/68 \times 58 = 11,0 = 11$
Jumlah	68	58

Sumber : Data Sekunder diolah, 2016

E. Sumber Data



Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdapat dua jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama di lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disusun sesuai dengan konsep, variabel, dan item penelitian yang telah ditetapkan terlebih dahulu berkaitan dengan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan dan prestasi kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan, misalnya data sejarah perusahaan dan struktur perusahaan melalui *website*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006:160) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.

Ada beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Berupa datar pernyataan atau pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-



konsep yang dioperasionalkan. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk membantu penelitian melalui proses pencatatan yang berhubungan dengan obyek penelitian.

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel secara tepat. Cara pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total berubah dibandingkan hasil kritisnya, jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka dapat disebut valid. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS ver. 21.0. Azwar (1992) dalam Siregar (2014:77) mengungkapkan suatu instrumen dikatakan valid bila memiliki korelasi *product moment* lebih besar dari 0,3.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 21.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pernyataan secara keseluruhan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Item	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,669	Valid



2	0,528	Valid
3	0,689	Valid
4	0,693	Valid
5	0,609	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Berhubungan (X₂)

Item	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,885	Valid
2	0,773	Valid
3	0,833	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X₃)

Item	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,927	Valid
2	0,869	Valid
3	0,904	Valid
4	0,620	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,673	Valid
2	0,570	Valid
3	0,749	Valid
4	0,856	Valid
5	0,841	Valid
6	0,697	Valid
7	0,757	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Sesuai yang diungkap Azwar (1992) dalam Siregar (2014:77) bahwa korelasi product moment melebihi 0,3 dinyatakan valid maka dapat diketahui bahwa item-item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 sehingga item-item tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup baik (Arikunto, 2006:178). Untuk mengetahui alat ukur tersebut reliabel atau tidak dalam penelitian ini, diuji dengan rumus koefisien *Alpha* atau disebut *Alpha Conbrach* > 0,6 (Siregar, 2014:90).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *Alpha* atau *Alpha Cronbach*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas *Alpha* lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kebutuhan Eksistensi (X_1)	0,616	Reliabel
2	Kebutuhan Berhubungan (X_2)	0,771	Reliabel
3	Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	0,844	Reliabel
4	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,846	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data dari responden terkumpul yang akan dikelola, dan prosesnya diterapkan dengan teknik statistik tertentu. Metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sekaran (2006:285), analisis statistik deskriptif meliputi transformasi data mentah ke dalam bentuk yang akan member informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam suatu situasi. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengurutkan atau memanipulasi data mentah yang diperoleh. Statistik deskriptif ditunjukkan dengan frekuensi, ukuran tendensi sentral, dan dispersi.





2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melakukan peramalan hasil pengukuran sebelum dilakukannya persamaan regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153), tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data berdistribusi tidak normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis nonparametrik. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan normal probability plot, serta uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel untuk menguji normalitas data. Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu pengujian untuk regresi adalah uji multikolinieritas. Menurut Gujarati dan Porter (2010:408) multikolinieritas berarti adanya hubungan linear sempurna atau pasti di antara variabel atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*

adalah cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas

(Ghozali, 2005).Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di

dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Ada tidaknya gejala

heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- a. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas,
- b. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memperoleh dan menemukan jawaban dari permasalahan yang diteliti, peneliti menggunakan metode analisis data berupa analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh





kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan terhadap prestasi kerja karyawan. Regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Karyawan (variabel dependen)

β_0 = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kebutuhan Eksistensi (variabel independen)

X_2 = Kebutuhan Berhubungan (variabel independen)

X_3 = Kebutuhan Pertumbuhan (variabel independen)

I. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) dalam analisis linier berganda. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2006:223):

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

Keterangan :

F = Koefisien F

R = Koefisien Korelasi

k = Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian signifikansi : jika $Sig F < level\ of\ significant\ (\sigma)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} <$



F_{tabel} atau $Sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti

H_0 diterima dan H_1 ditolak :

1) Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H_1 : Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis.

Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut (Hasan, 2002:124) :

$$t = \frac{b_i - B_i}{Sb_i}$$

Keterangan

- t = thitung
- b_i = Nilai koefisien regresi
- B_i = Nilai koefisien regresi untuk populasi
- Sb_i = Simpangan Baku koefisien regresi (0,05)

Kaidah pengujian signifikansi: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > F > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Alat uji ini digunakan untuk menguji hipotesis :

1. Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y)

H_2 : Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

2. Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Kebutuhan Berhubungan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y)

H_3 : Kebutuhan Berhubungan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

3. Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_4 : Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) UIP JBTB II

1. Sejarah PT. PLN (Persero) UIP JBTB II

PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Thermal Jawa Bali berdiri berdasarkan keputusan Direksi No. 594.K/DIR/2010 dengan perubahannya keputusan Direksi No. 243.K/DIR/2012. Perusahaan ini kemudian berganti nama menjadi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII berdasarkan keputusan Direksi No. 172.K/DIR/2013. Berdasarkan peraturan Direksi No.0016.P/DIR/2015 perusahaan ini berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTB II) perubahan nama tersebut digunakan sampai saat ini.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTB II) dibagi menjadi empat wilayah Unit Pelaksana Proyek yang berbeda yaitu yang pertama UPP Pembangkit JBTB 1 (berada di Tuban, meliputi proyek PLTU Tanjung Awar-awar dan CNG Plant dan Vessel Gresik-Lombok), yang kedua UPP Pembangkit JBTB 2 (berada di Pasuruan, meliputi proyek PLTGU Grati Peaker, PLTU Paiton, dan PLTU Pacitan), yang ketiga UPP Pembangkit JBTB 3 (berada di Surabaya, meliputi proyek PLTU/GU Madura), yang keempat UPP Pembangkit JBTB 4 (berada di Cilacap, meliputi proyek PLTU Adipala dan PLTU Palabuhanratu).

2. Lambang PT. PLN (Persero)

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



Gambar 3. Lambang PT. PLN (Persero)
Sumber :PT PLN (Persero) UIP JBTTB II, 2016

Adapun makna dari lambang tersebut adalah sebagai berikut :

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Merupakan bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Petir atau kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu juga mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnamerah melambangkan



kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi perkembangan zaman

c. Tiga Gelombang

Tiga gelombang memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia, serta melambangkan keandalan yang dimiliki karyawan dalam memberikan layanan bagi para pelanggannya.

3. Visi, Misi, Perandan Tujuan PT. PLN (Persero) UIP-JBTB II

a. Visi

Menjadi Unit Induk Pembangunan Pembangkit dan Jaringan yg unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani .

b. Misi

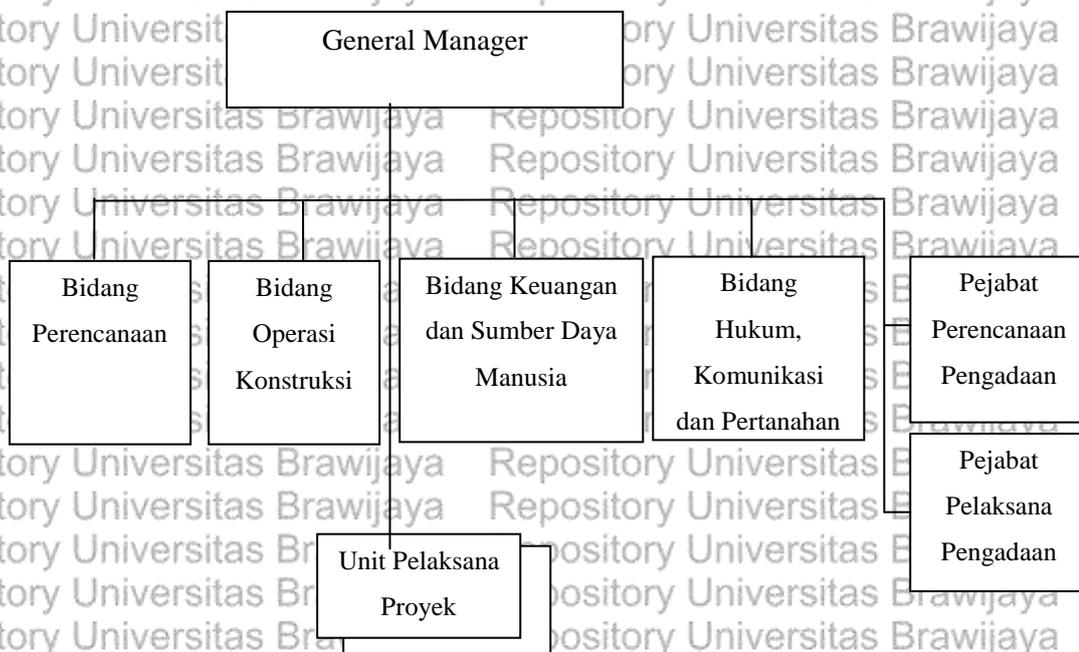
1. Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan kegiatan pembangunan pembangkit dan jaringan.
2. Melaksanakan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (owner) untuk menghasilkan pembangkit dan jaringan yang berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu dan mutu, untuk mencapai sasaran kinerja sesuai ketetapan Direksi.

c. Peran dan Tujuan

1. Menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum melalui pembangunan Pembangkit beserta Jaringan yang merupakan satu lingkup kontrak dengan pembangunan pembangkit dan prasarana penunjang.
2. Penyediaan tenaga listrik melalui pembangunan Pembangkit dan Jaringan berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu dan mutu untuk mencapai sasaran kinerja sesuai ketetapan Direksi.

4. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UIP JBTB II

Berikut adalah gambaran struktur organisasi PT. PLN (Persero) UIP JBTB II beserta penjelasan fungsi masing-masing *job description*. Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UIP JBTB II

Sumber :PT PLN (Persero) UIP JBTB II : 2016



a. General Manager (GM)

1. Memastikan penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi strategi dan kebijakan pembangunan dan menetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) Unit Induk Pembangunan.
2. Memastikan penyusunan, evaluasi dan kelancaran koordinasi pekerjaan supervisi dan menetapkan Service Level Agreement (SLA) dengan pihak supervisi konstruksi dan supervisi desain.
3. Memastikan pengelolaan, pengendalian, dan evaluasi kegiatan perijinan, pembebasan tanah, pembangunan, serta bertindak sebagai wakil pemilik (owner).
4. Memastikan penyusunan, menetapkan, dan evaluasi Sistem Manajemen Kinerja dan Sistem Manajemen Mutu serta penyusunan Laporn Manajemen Unit Induk Pembangunan.
5. Memastikan pengendalian dan pelaksanaan pembangunan, pengembangan dan evaluasi hubungan kerja sama dengan pihak lain untuk integrasi pembangunan, kelancaran dan keberhasilan penyelesaian pembangunan sesuai dengan biaya, jadwal, dan mutu yang ditetapkan.
6. Memastikan penyusunan dan pelaksanaan mitigasi risiko serta memberikan early warning system terhadap pelaksanaan konstruksi, infrastruktur ketenagalistrikan, serta pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi kompetensi organisasi dan kompetensi anggota organisasi Unit Induk Pembangunan.



b. Bidang Perencanaan

1. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk Pembangunan Tahunan.
2. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan, enjiniring, survey dan soil investigation, perencanaan kegiatan perijinan dan pembebasan tanah.
3. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan analisa dampak lingkungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang terkait dengan fasilitas proyek dan pertanahan.
4. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi perencanaan pembangunan yang terintegrasi dengan kegiatan supervisi konstruksi, supervisi desain dan pembangunan unit lain.
5. Mengkoordinir persiapan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengadaan termasuk menyiapkan dokumen pelelangan.
6. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi sistem manajemen kinerja dan sistem manajemen mutu, mengelola implementasi Sistem Teknologi Informasi untuk mendukung operasional dan pengendalian kinerja konstruksi.

c. Bidang Operasi Konstruksi

1. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi secara keseluruhan pengendalian pembangunan agar pelaksanaan pembangunan dapat dilaksanakan secara tepat waktu, biaya dan mutu.



2. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik, meliputi administrasi tenaga kerja asing, administrasi kontrak (penanganan klaim kontrak, amandemen kontrak, berita acara pembayaran) dan pengendalian TKDN.

3. Menyusun, mengelola dan mengevaluasi persetujuan Master List dan kegiatan kepabeanaan termasuk mengelola pendalian logistik dan administrasi monitoring terkait dengan pekerjaan pembangunan.

4. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Basic Communication internal dan eksternal dengan pihak ketiga dengan kelancaran pelaksanaan pembangunan.

5. Menyusun, mengelola dan mengevaluasi kegiatan Serah Terima Proyek dan Laporan Proyek Selesai di lingkungan Unit Induk Pembangunan.

d. Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia

1. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pendanaan, penganggaran dan perencanaan pembayaran terkait dengan progres pembangunan.

2. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembayaran sesuai dengan alokasi penganggaran, kewajiban dan ketentuan kontrak.

3. Menyusun, mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan akuntansi, perpajakan, dan asuransi.

4. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan kompetensi dan karir pegawai.



5. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan administrasi SDM di Unit Induk dan Unit Pelaksana.

6. Menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan administrasi kesekretariatan dan umum.

e. Bidang Hukum, Komunikasi, dan Pertanahan

1. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pengelolaan fungsi hukum termasuk penyelesaian masalah hukum, konsultasi, dan penanganan kegiatan hukum.

2. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan komunikasi dan kehumasan, terkait dengan proses pembangunan.

3. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi proses perijinan dan administrasi dokumen terkait dengan pembebasan tanah dan sertifikasi tanah.

4. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembebasan tanah meliputi perencanaan, proses penyiapan dokumen, persiapan pelaksanaan, melakukan koordinasi dengan pihak terkait untuk pelaksanaan pembebasan tanah.

5. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi sosialisasi, dan inventarisasi kegiatan pembebasan tanah dan kompensasi ROW serta melaksanakan proses pengajuan permohonan pembayaran pembebasan tanah, dan kompensasi ROW.

6. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan Corporate/ Social Responsibility (CSR).



f. Bidang Pengadaan

1. Pejabat Perencanaan Pengadaan

- a. Menghasilkan Rencana Pengadaan dan Strategi / Pengadaan PLN yang berlaku setiap tahun.
- b. Melakukan kajian atas kebutuhan barang dan jasa, termasuk kebutuhan antisipasi jika terjadi keadaan darurat, sumber daya yang dibutuhkan, waktu pemanfaatan serta pendistribusian yang menyesuaikan kebutuhan operasional dan proyek.
- c. Menyusun dan mengelola Dokumen Rencana Pengadaan Barang / Jasa.
- d. Melaporkan hasil proses perencanaan pengadaan barang / jasa kepada Atasan Langsung untuk selanjutnya disampaikan kepada Value For Money Committee dan disahkan oleh Pengguna Barang / Jasa.
- e. Menyusun dan mengelola Harga Perkiraan Engineering (HPE).
- f. Melakukan evaluasi dan mengukur kinerja Penyedia Barang / Jasa.
- g. Membantu Wakil Pengguna Barang / Jasa dalam pelaksanaan Manajemen Perjanjian / Kontrak.

2. Pejabat Pelaksana Pengadaan

- a. Melakukan analisis yang mendalam terhadap lingkup pengadaan barang / jasa yang akan dilakukan.
- b. Menyusun jadwal pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa. Melakukan finalisasi Dokumen Pelelangan dan Memahami metode penyusunan estimasi biaya sebagai dasar Harga Perkiraan Sendiri (HPS), konsep Total Cost of



Ownership (TCOO), serta melakukan analisa penawaran harga dari penyedia untuk diusulkan penetapannya oleh Pengguna Barang / Jasa.

c. Melakukan proses pengumuman / undangan kepada Calon Penyedia Barang / Jasa.

d. Memastikan Calon Penyedia Barang / Jasa yang akan diundang tidak termasuk dalam daftar hitam (black list) PLN, dan melakukan penilaian kualifikasi Calon Penyedia Barang / Jasa dalam hal pengadaan melalui prakualifikasi atau pascakualifikasi yang tidak memiliki DPT.

e. Memberikan penjelasan pengadaan, serta melakukan evaluasi terhadap Dokumen Penawaran.

f. Menentukan penilaian kewajaran harga yang ditawarkan oleh penyedia dengan berkoordinasi dengan Pejabat Perencana Pengadaan.

g. Memahami metode penyusunan estimasi calon penyedia yang memberikan penawaran terbaik dan melampaui nilai minimum kualitas (best and final offer "BAFO"). BAFO merupakan tambahan langkah setelah keseluruhan evaluasi untuk meningkatkan kompetisi dan value for money.

h. Memastikan bahwa spesifikasi dan deskripsi teknis yang ditulis tidak mengandung ambiguitas, jelas dan bersifat generik, serta mendorong kompetisi yang wajar antar Penyedia, tidak menyebut brand names, atau memberi restriksi (kecuali dalam masa pemeliharaan Original Equipment Manufacture (OEM)).

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTB II) dibagi menjadi empat wilayah Unit Pelaksana Proyek yang berbeda yaitu:

1. UPP Pembangkit JBTB 1 (berada di Tuban, meliputi proyek PLTU Tanjung Awar-awar dan CNG Plant dan Vessel Gresik-Lombok),
2. UPP Pembangkit JBTB 2 (berada di Pasuruan, meliputi proyek PLTGU Grati Peaker, PLTU Paiton, dan PLTU Pacitan),
3. UPP Pembangkit JBTB 3 (berada di Surabaya, meliputi proyek PLTU/GU Madura),
4. UPP Pembangkit JBTB 4 (berada di Cilacap, meliputi proyek PLTU Adipala dan PLTU Palabuhanratu).

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II sebagai responden. Dari 58 responden, peneliti membuat gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lamabekerja, dan divisi karyawan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	39	67,2
2	Wanita	19	32,8
	Total	58	100

Sumber : Data primer diolah, 2016



Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa jumlah responden pria yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 39 responden atau 67,2%, dan responden wanita sejumlah 19 responden atau 32,8%. Hasil responden menunjukkan sebagian besar karyawan non teknis PT. PLN (Persero) UIP JBTB II berjenis kelamin pria.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25	4	6.9
2	25 – 35	39	67.2
3	36 – 45	6	10.3
4	46 – 55	9	15.6
5	>55	0	0.0
	Total	58	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa jumlah responden berusia <25 yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 4 responden atau 6,9%, yang berusia 25 – 35 sejumlah 39 responden atau 67,2%, yang berusia 36 – 45 sejumlah 6 responden atau 10,3%, dan yang berusia 46 – 55 sejumlah 9 responden atau 15,6%, dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar karyawan non teknis PT. PLN (Persero) UIP JBTB II berusia 25 - 35 tahun.



3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	D1	6	10,3
2	D3	14	24,1
3	S1	34	58,6
4	S2	4	6,9
	Total	58	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir DI yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 6 responden atau 10,3%, yang memiliki pendidikan terakhir D3 sejumlah 14 responden atau 24,1%, yang memiliki pendidikan terakhir S1 sejumlah 34 responden atau 58,6%, dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 sejumlah 4 responden atau 6,9%. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan non teknis PT. PLN (Persero) UIP JBTB II memiliki pendidikan terakhir S1.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan

Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5	8	13,8
2	5 – 10	35	60,3
3	11 – 15	5	8,6
4	16 – 20	0	0,0



5	> 20	10	17.3
Total		58	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki lama bekerja < 5 yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 8 responden atau 13,8%, yang memiliki lama bekerja 5 – 10 sejumlah 35 responden atau 60,3%, yang memiliki lama bekerja 11 – 15 sejumlah 5 responden atau 8,6% dan yang lama bekerja > 20 sejumlah 10 responden atau 17,3%. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan non teknis PT. PLN (Persero) UIP JBTB II memiliki lamabekerja 5 – 10 tahun.

5. Gambaran Responden Berdasarkan Bidang

Tabel 14. Distribusi Responden Berdasarkan Bidang

No	Bidang	Jumlah	Persentase (%)
1	Pengadaan	5	8,6
2	Hukum, Komunikasi, dan Pertanahan	7	12,1
3	Keuangan, dan Sumber Daya Manusia	20	34,5
4	Operasi Konstruksi	15	25,9
5	Perencanaan	11	19,0
Total		58	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan bidang pengadaan yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 5 responden atau 8,6%, berdasarkan bidang hukum, komunikasi, dan pertanahan sejumlah 7 responden atau 12,1%, berdasarkan bidang



keuangan dan sumber daya manusia sejumlah 20 responden atau 34,5%, berdasarkan bidang operasi konstruksi sejumlah 15 responden atau 25,9% dan berdasarkan bidang perencanaan sejumlah 11 responden atau 19,0%. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden pada karyawan non teknis PT. PLN (Persero) UIP JBTTB Ilerdapat pada bidang keuangan dan sumber daya manusia.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Hasil dari rata-rata jawaban masing-masing item yang diberikan responden dapat ditarik kesimpulan tentang baik atau buruk. Berdasarkan Tabel 15 Skor Skala Likert, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus berikut (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{x_n - x_1}{k} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X_1 = nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala Likert adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Interval Kelas Skala Likert

No	Interval Kelas	Jawaban
1	> 4,2 – 5,0	Sangat Baik / Sangat Setuju / Sangat Tinggi / Sangat Besar

2	> 3,4 - 4,2	Baik / Setuju / Tinggi / Besar
3	> 2,6 - 3,4	Cukup Baik / Ragu-ragu / Cukup Tinggi / Cukup Besar
4	> 1,8 - 2,6	Buruk / Tidak Setuju / Rendah / Kecil
5	1 - 1,8	Sangat Buruk / Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah / Sangat Kecil

Sumber : Supranto (2000 :64)

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Pada variabel kebutuhan eksistensi (X_1) terdapat lima item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	4	6.9	44	75.9	6	10.3	4	6.9	0	0.0	58	100	3.83
X1.2	6	10.3	52	89.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	58	100	4.10
X1.3	8	13.8	47	81.0	3	5.2	0	0.0	0	0.0	58	100	4.09
X1.4	4	6.9	50	86.2	3	5.2	1	1.7	0	0.0	58	100	3.98
X1.5	8	13.8	48	82.8	2	3.4	0	0.0	0	0.0	58	100	4.10
Rata-rata Kebutuhan Eksistensi (X_1)													4.02

Sumber : Data primer diolah, 2016

Keterangan :

- X_{1.1}: Gaji
- X_{1.2}: Suasana kerja
- X_{1.3}: Peralatan kerja
- X_{1.4}: Keamanan kerja
- X_{1.5}: Keselamatan kerja

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 58 responden, untuk item X_{1.1} dengan pernyataan “Gaji” terdapat 4 responden atau 6,9% menyatakan sangat setuju, 44 responden atau 75,9% menyatakan setuju, 6 responden atau 10,3% menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden atau 6,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Hasil rata-rata item X_{1.1} sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini



menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan beban kerja.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{1,2}$ dengan pernyataan “Suasana kerja” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 52 responden atau 89,7% menyatakan setuju, 0 responden atau 0,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{1,2}$ sebesar 4,10 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja karyawan memiliki suasana kerja yang nyaman.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{1,3}$ dengan pernyataan “Peralatan kerja” terdapat 8 responden atau 13,8% menyatakan sangat setuju, 47 responden atau 81,0% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{1,3}$ sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa peralatan kerja yang digunakan untuk bekerja sesuai dengan keamanan.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{1,4}$ dengan pernyataan “Keamanan kerja” terdapat 4 responden atau 6,9% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 86,2% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{1,4}$ sebesar 3,98 yang

termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa fasilitas keamanan kerja sesuai dengan resiko dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{1,5}$ dengan pernyataan “Keselamatan kerja” terdapat 8 responden atau 13,8% menyatakan sangat setuju, 48 responden atau 82,8% menyatakan setuju, 2 responden atau 3,4% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{1,5}$ sebesar 4,10 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan menjaga keselamatan kerja, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Rata-rata variabel atau kebutuhan eksistensi (X_1) sebesar 4.02, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan eksistensi adalah tinggi.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2)

Pada variabel kebutuhan berhubungan (X_2) terdapat tiga item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	6	10.3	51	87.9	1	1.7	0	0.0	0	0.0	58	100	4.09
X2.2	6	10.3	50	86.2	2	3.4	0	0.0	0	0.0	58	100	4.07
X2.3	5	8.6	51	87.9	2	3.4	0	0.0	0	0.0	58	100	4.05
Rata-rata Kebutuhan Berhubungan (X_2)												4.07	

Sumber : Data primer diolah, 2016



Keterangan :

X_{2.1} :Efektivitas komunikasi

X_{2.2} : Kerjasama yang baik

X_{2.3} :Rasa dihargai

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa dari 58 responden, untuk item X_{2.1} dengan pernyataan “Efektivitas komunikasi” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 87,9% menyatakan setuju, 1 responden atau 1,7% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Hasil rata-rata item X_{2.1} sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa terjalin komunikasi yang efektif antar karyawan di dalam organisasi.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item X_{2.2} dengan pernyataan “Kerjasama yang baik” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 86,2% menyatakan setuju, 2 responden atau 3,4% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item X_{2.2} sebesar 4,07 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa terjalin kerjasama yang baik antar karyawan di dalam organisasi.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item X_{2.3} dengan pernyataan “Rasa dihargai” terdapat 5 responden atau 8,6% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 87,9% menyatakan setuju, 2 responden atau 3,4% menyatakan ragu-ragu, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item X_{2.3} sebesar 4,05 yang

termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa terjalin hubungan yang saling menghargai antar karyawan di dalam organisasi.

Rata-rata variabel atau kebutuhan berhubungan (X_2) sebesar 4,07, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan berhubungan adalah tinggi.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Pada variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) terdapat empat item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	3	5.2	50	86.2	3	5.2	2	3.4	0	0.0	58	100	3.93
X3.2	1	1.7	51	87.9	4	6.9	1	1.7	1	1.7	58	100	3.86
X3.3	6	10.3	47	81.0	3	5.2	2	3.4	0	0.0	58	100	3.98
X3.4	4	6.9	49	84.5	2	3.4	3	5.2	0	0.0	58	100	3.93
Rata-rata Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)												3.93	

Sumber : Data primer diolah, 2016

- Keterangan :
- X_{3.1}: Pelatihan *soft skill*
 - X_{3.2}: Pelatihan *hard skill*
 - X_{3.3}: Kebebasan berpendapat
 - X_{3.4}: Penghargaan (*reward*)

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwa dari 58 responden, untuk item X_{3.1} dengan pernyataan "Pelatihan *soft skill*" terdapat 3 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 86,2% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau



0,0%. Hasil rata-rata item $X_{3,1}$ sebesar 3,93 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan memperoleh pelatihan yang berguna dalam upaya peningkatan *soft skill*.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{3,2}$ dengan pernyataan “Pelatihan *hard skill*” terdapat 1 responden atau 1,7% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 87,9% menyatakan setuju, 4 responden atau 6,9% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau

1,7% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{3,2}$ sebesar 3,86 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan memperoleh pelatihan yang berguna dalam upaya peningkatan *hard skill*.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{3,3}$ dengan pernyataan “Kebebasan berpendapat” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 47 responden atau 81,0% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan 0

responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{3,3}$ sebesar 3,98 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan memperoleh kebebasan untuk menyampaikan pendapat.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $X_{3,4}$ dengan pernyataan “Penghargaan (*reward*)” terdapat 4 responden atau 6,9% menyatakan sangat setuju, 49 responden atau 84,5% menyatakan setuju, 2 responden atau 3,4% menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden atau 5,2% menyatakan tidak setuju, dan 0

responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $X_{3,4}$ sebesar 3,93 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan berprestasi memperoleh penghargaan (*reward*). Rata-rata variabel atau kebutuhan pertumbuhan (X_3) sebesar 3,93, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan pertumbuhan adalah tinggi.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) terdapat tujuh item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 19 berikut:

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	5	8.6	50	86.2	3	5.2	0	0.0	0	0.0	58	100	4.03
Y1.2	4	6.9	46	79.3	7	12.1	1	1.7	0	0.0	58	100	3.91
Y1.3	6	10.3	51	87.9	0	0.0	1	1.7	0	0.0	58	100	4.07
Y1.4	6	10.3	49	84.5	3	5.2	0	0.0	0	0.0	58	100	4.05
Y1.5	6	10.3	50	86.2	2	3.4	0	0.0	0	0.0	58	100	4.07
Y1.6	5	8.6	50	86.2	3	5.2	0	0.0	0	0.0	58	100	4.03
Y1.7	3	5.2	52	89.7	3	5.2	0	0.0	0	0.0	58	100	4.00
Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan (Y)												4.02	

Sumber : Data primer diolah, 2016

- Keterangan:
- Y_{1,1} : Motivasi untuk mencapai tujuan
 - Y_{1,2} : Pengetahuan pekerjaan
 - Y_{1,3} : Inisiatif
 - Y_{1,4} : Kecekatan mental
 - Y_{1,5} : Ketepatan waktu
 - Y_{1,6} : Kuantitas pekerjaan
 - Y_{1,7} : Kualitas pekerjaan

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui bahwa dari 58 responden, untuk item Y_{1,1} dengan pernyataan “Motivasi untuk mencapai tujuan” terdapat 5 responden



atau 8,6% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 86,2% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%. Hasil rata-rata item $Y_{1.1}$ sebesar 4,03 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $Y_{1.2}$ dengan pernyataan “Pengetahuan pekerjaan” terdapat 4 responden atau 6,9% menyatakan sangat setuju, 46 responden atau 79,3% menyatakan setuju, 7 responden atau 12,1% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $Y_{1.2}$ sebesar 3,91 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa pengetahuan karyawan terkait dengan pekerjaan cukup tinggi.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $Y_{1.3}$ dengan pernyataan “Inisiatif” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 87,9% menyatakan setuju, 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju, 0 responden atau 0,0% menyatakan ragu-ragu, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $Y_{1.3}$ sebesar 4,07 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan berinisiatif untuk menangani permasalahan terkait dengan pekerjaan.



Tanggapan dari 58 responden, untuk item $Y_{1.4}$ dengan pernyataan “Kecekatan mental” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 49 responden atau 84,5% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $Y_{1.4}$ sebesar 4,05 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan menerima instruksi tugas dengan tanggap.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $Y_{1.5}$ dengan pernyataan “Ketepatan waktu” terdapat 6 responden atau 10,3% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 86,2% menyatakan setuju, 2 responden atau 3,4% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $Y_{1.5}$ sebesar 4,07 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tanggapan dari 58 responden, untuk item $Y_{1.6}$ dengan pernyataan “Kuantitas pekerjaan” terdapat 5 responden atau 8,6% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 86,2% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $Y_{1.6}$ sebesar 4,03 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).



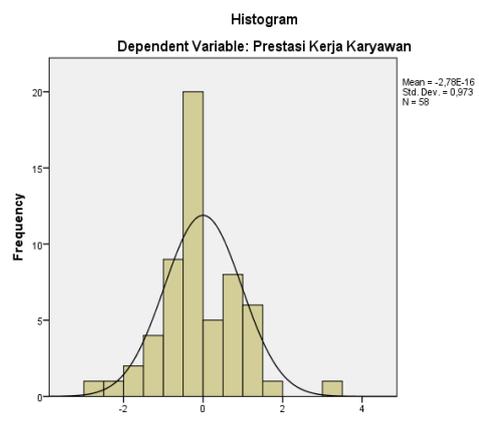
Tanggapan dari 58 responden, untuk item $Y_{1,7}$ dengan pernyataan “Kualitas pekerjaan” terdapat 3 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju, 52 responden atau 89,7% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil rata-rata item $Y_{1,7}$ sebesar 4,00 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa tingkat kesalahan hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan minim. Rata-rata prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 4,02, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. PLN adalah tinggi.

2. Analisis Statistik Inferensial

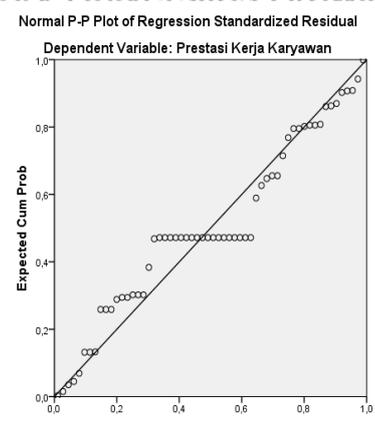
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti sebaran normal atau tidak, model regresi yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan normal probability plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari $\alpha(0,05)$. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :



Gambar 5. Grafik Histogram
 Sumber : Data primer diolah, 2106



Gambar 6. Normal Probability Plot
 Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 20. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Residual Model (e)	1,270	0,079	Berdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah, 2016

Asumsi normalitas pada gambar 5 dan gambar 6 bahwa data pada grafik histogram mengikuti garis normal dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis diagonal serta nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-smirnov pada Residual model sebesar 0,079 yang lebih besar dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data model regresi berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) adalah cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas. Apabila nilai VIF >10 maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 21. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1 (Kebutuhan Eksistensi)	0.430	2.328	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2 (Kebutuhan Berhubungan)	0.671	1.490	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3 (Kebutuhan Pertumbuhan)	0.578	1.729	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2016

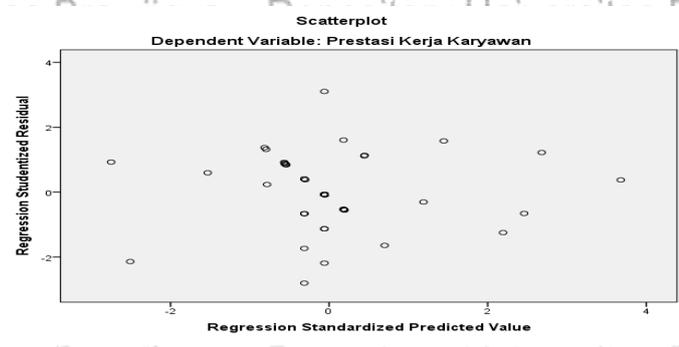
Berdasarkan tabel 21 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- a. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas,
- b. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Berikut adalah grafik hasil pengujian heterokedastisitas:



Gambar 7. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil analisis pada Gambar 7 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas, yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan program SPSS 21.0, didapatkan data seperti pada tabel 22 dan tabel 23 berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.568	1.998		0.785	0.436
1 X1 (Kebutuhan Eksistensi)	0.449	0.133	0.325	3.369	0.001
X2 (Kebutuhan Berhubungan)	0.890	0.177	0.388	5.036	0.000
X3 (Kebutuhan Pertumbuhan)	0.428	0.094	0.378	4.545	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Variabel dependen pada hasil uji Regresi Linier Berganda adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y) sedangkan variabel independennya adalah Kebutuhan Eksistensi (X₁), Kebutuhan Berhubungan (X₂), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X₃). Model regresi berdasarkan hasil analisis adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,568 + 0,325 X_1 + 0,388 X_2 + 0,378 X_3$$

Interpretasi model regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. $\beta_0 = 1,568$

Kostanta dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai sebesar 1,568 artinya ketika tidak terdapat kontribusi variabel Kebutuhan Eksistensi (X₁), Kebutuhan Berhubungan (X₂) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X₃) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 1,568.

2. $\beta_1 = 0,325$

Koefisien regresi variabel kebutuhan Eksistensi (X₁) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel Kebutuhan Eksistensi (X₁) semakin baik, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan semakin baik. Koefisien Kebutuhan Eksistensi (X₁) bernilai positif artinya setiap peningkatan Kebutuhan Eksistensi (X₁) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

3. $\beta_2 = 0,388$

Koefisien regresi Kebutuhan Berhubungan (X₂) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel Kebutuhan Berhubungan





(X_2) semakin baik, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan semakin baik.

Koefisien Kebutuhan Berhubungan (X_2) bernilai positif artinya setiap peningkatan

Kebutuhan Berhubungan (X_2) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

4. $\beta_3 = 0,378$

Koefisien regresi Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel Kebutuhan Pertumbuhan

(X_3) semakin baik, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan semakin baik.

Koefisien Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) bernilai positif artinya setiap peningkatan

Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Tabel 23. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,886 ^a	0,784	0,772

Sumber : Data primer diolah, 2016

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan

sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Penelitian ini menggunakan

nilai *Adjusted R Square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik. Berdasarkan

tabel 23 hasil analisis data diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772 atau

77,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang

terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan

Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) dapat mempengaruhi variabel dependen Prestasi

Kerja Karyawan (Y) sebesar 77,2% dan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh



variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel pula diketahui bahwa nilai koefisien R yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini didapatkan besarnya nilai koefisien R variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,886 yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang kuat.

Pada analisis regresi linier berganda, penentuan variabel bebas paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) merupakan variabel dengan nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0,388 atau 38,8% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2).

D. Hasil Uji Hipotesis

Model regresi yang telah didapatkan diuji terlebih dahulu baik secara simultan dan secara parsial. Pengujian model regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F atau ANOVA dan pengujian model regresi secara parsial dilakukan dengan uji t.

1) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), dan Kebutuhan Berhubungan (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja



Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menggunakan bantuan *software* SPSS 21.0, didapatkan hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 24. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179.066	3	59.689	65.498	0.000 ^b
Residual	49.210	54	0.911		
Total	228276	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan

Sumber : Data primer diolah, 2016

H_0 : Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H_1 : Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 24 menunjukkan bahwa nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 54$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Berdasarkan tabel diatas, pengujian hipotesis model regresi secara simultan menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($65,498 > 2,78$) dan signifikansi sebesar $0,000^b$ yang berarti lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan

Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau tidak. Pengujian model regresi pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 25 berikut:

Tabel 25. Hasil Uji Parsial (Uji t)

VariabelBebas	Standardized Coefficient	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}	Keterangan
	Beta				
X1 (Kebutuhan Eksistensi)	0.325	3.369	0.001	2.005	Signifikan
X2 (Kebutuhan Berhubungan)	0.388	5.036	0.000	2.005	Signifikan
X3 (Kebutuhan Pertumbuhan)	0.378	4.545	0.000	2.005	Signifikan

a. Dependent Variabel : Prestasi Kerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah, 2016

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

a) Pengujian Hipotesis Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Pada penguji ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y)

H_2 : Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 25 hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel





Kebutuhan Eksistensi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *Standardized* sebesar 0,325 atau 32,5%. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,369 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,001. Nilai t_{tabel} pada $df_2=54$ dan derajat kesalahan 5% sebesar 2,005. Nilai statistik uji $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($3,369 > 2,005$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

b) Pengujian Hipotesis Variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Pada pengujian ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : Kebutuhan Berhubungan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_3 : Kebutuhan Berhubungan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 25 hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *Standardized* sebesar 0,388 atau 38,8%. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,036 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} pada $df_2=54$ dan derajat kesalahan 5% sebesar 2,005. Nilai statistik uji $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($5,036 > 2,005$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi



Kerja Karyawan (Y).

c) **Pengujian Hipotesis Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Pada pengujian ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : Kebutuhan Pertumbuhan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_4 : Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 25 hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *Standardized* sebesar 0,378 atau 37,8%. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,545 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} pada $df_2 = 54$ dan derajat kesalahan 5% sebesar 2,005. Nilai statistik uji $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($4,545 > 2,005$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

E. Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis deskriptif pada variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1), diperoleh pernyataan yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan eksistensi pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II telah terlaksana dengan baik. Pernyataan ini berdasarkan pada rata-rata



variabel sebesar 4,02 yang menunjukkan kategori tinggi. Adapun nilai rata-rata terendah terletak pada item $X_{1.1}$ yang menyatakan “Gaji” dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 3,83 dalam kategori tinggi dan $X_{1.4}$ yang menyatakan “Keamanan Kerja” dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 3,98 dalam kategori tinggi.

Adapun nilai rata-rata tertinggi terletak pada item $X_{1.2}$ dan $X_{1.5}$ yang menyatakan “Suasana kerja” dan “Keselamatan kerja” dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 4,10. Pernyataan tersebut didukung oleh Alderfer dalam Robbins (2001:171) yang mengemukakan bahwa kebutuhan eksistensi berupa kebutuhan fisiologis seperti gaji, suasana kerja yang nyaman, peralatan kerja dan keamanan serta keselamatan saat bekerja yang terjamin meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja demi mencapai visi perusahaan.

Pada variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2), diperoleh pernyataan yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan berhubungan pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II telah terlaksana dengan baik. Pernyataan ini berdasarkan pada rata-rata variabel sebesar 4,07 yang menunjukkan kategori tinggi. Adapun nilai rata-rata terendah terletak pada item $X_{2.3}$ yang menyatakan “Rasa dihargai” dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 4,05 dalam kategori tinggi.

Adapun nilai rata-rata tertinggi terletak pada item $X_{2.1}$ yang menyatakan “Efektivitas komunikasi” dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 4,09. Pernyataan tersebut didukung oleh Alderfer dalam Robbins (2001:171) yang



menyatakan bahwa kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Karyawan memerlukan kebutuhan berhubungan untuk menjalin interaksi antar individu dengan individu lainnya. Suatu hubungan dapat tercipta ketika komunikasi yang efektif dapat terjalin dengan baik sehingga hubungan antar karyawan dapat berkembang dengan baik dan meminimalisir kesalah pahaman yang dapat menimbulkan pertikaian. Motivasi karyawan dapat meningkat ketika komunikasi antar karyawan terjalin dengan efektif, hal ini tentunya juga akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3), diperoleh pernyataan yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan pertumbuhan pada PT, PLN (Persero) UIP JBTB II telah terlaksana dengan baik. Pernyataan ini berdasarkan pada rata-rata variabel sebesar 3,93 yang menunjukkan kategori tinggi. Adapun nilai rata-rata terendah terletak pada item $X_{3.2}$ yang menyatakan "Pelatihan *hard skill*" dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 3,86 dalam kategori tinggi.

Adapun nilai rata-rata tertinggi terletak pada item $X_{3.3}$ yang menyatakan "Kebebasan berpendapat" dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 3,98. Pernyataan tersebut didukung oleh Alderfer dalam Robbins (2001:171) yang menyatakan bahwa kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi mencakup komponen instrinsik dari kategori penghargaan dan aktualisasi diri. Karyawan membutuhkan kebutuhan pertumbuhan karena adanya keinginan setiap individu untuk memperoleh penghargaan atas



kontribusinya sebagai karyawan berprestasi serta keinginan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Penghargaan itu sendiri tidak hanya terbatas dalam bentuk fisik tetapi juga non fisik, salah satunya diberikannya kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat sebagai proses aktualisasi diri. Sehingga karyawan dapat termotivasi untuk terus tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), diperoleh pernyataan yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP JBTTB II telah terlaksana dengan baik. Pernyataan ini berdasarkan pada rata-rata variabel sebesar 4,02 yang menunjukkan kategori baik. Adapun nilai rata-rata terendah terletak pada item $Y_{1,2}$ yang menyatakan "Pengetahuan Pekerjaan" dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 3,91 dalam kategori tinggi.

Adapun nilai rata-rata tertinggi terletak pada item $Y_{1,3}$ dan $Y_{1,5}$ yang menyatakan "Inisiatif" dan "Ketepatan waktu" dengan rata-rata hitung masing-masing sebesar 4,07. Pernyataan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:167) bahwa pengukuran prestasi kerja salah satunya adalah inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Selain itu Dharma (2003:355) menyatakan pengukuran prestasi kerja salah satunya dapat diukur dengan ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2. Pengaruh Antar Variabel

a) Pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis linier berganda. Diketahui bahwa Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini pula dapat dikatakan bahwa pada PT.PLN(Persero) UIP JBTB II memiliki koefisien determinasi (*adjustedR*²) sebesar 0,772% atau 77,2% sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti faktor kepemimpinan dan faktor situasi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Aldelfer dalam Robbins (2001:171) ada tiga hirarki dalam motivasi sebagai kebutuhan inti yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Adapun ketiga hirarki tersebut digunakan sebagai variabel yang diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini turut memperkuat teori yang dikemukakan Mahmudi (2004:21) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor individu yang turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan, fasilitas kerja merupakan salah satu faktor sistem yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dan dukungan, semangat serta kekompakan merupakan salah satu faktor tim yang turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Begitu pula dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008:281) yang menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai fungsi





interaksi antara motivasi atau motivation (M), kemampuan atau ability (A) dan kesempatan atau opportunity (O). Dirumuskan $P=f(M \times A \times O)$, artinya prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Dengan adanya kemampuan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki maka dapat berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X_1) secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa Kebutuhan Eksistensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel Kebutuhan Eksistensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,325 artinya kebutuhan eksistensi memiliki hubungan yang positif sebesar 32,5% terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171) kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis seperti gaji, suasana kerja yang nyaman, peralatan kerja dan kebutuhan keamanan serta kebutuhan keselamatan.

Pengaruh kebutuhan eksistensi juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2004:21) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah fasilitas kerja. Dalam hal ini fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan eksistensi yang

berpengaruh pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi memiliki pengaruh sebesar 30,9% terhadap kinerja karyawan. Adanya tingkat perbedaan prosentase antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat disebabkan oleh adanya perbedaan lokasi penelitian. Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan nilai rata-rata hitung masing masing-masing dalam kategori tinggi, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal terkait dengan pemenuhan kebutuhan eksistensi. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif bahwa item “Gaji” dan “Keamanan Kerja” memiliki nilai rata-rata dibawah skala empat.

c. Pengaruh Kebutuhan Berhubungan (X₂) secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji *t* dapat diketahui bahwa Kebutuhan Berhubungan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel Kebutuhan Berhubungan memiliki koefisien regresi sebesar 0,388 artinya kebutuhan berhubungan memiliki hubungan yang positif sebesar 38,8% terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171) kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Dapat disimpulkan kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan manusia untuk melakukan interaksi antara satu individu dengan individu lainnya dalam





organisasi. Pengaruh kebutuhan berhubungan terhadap prestasi kerja karyawan juga didasarkan pada pendapat Mahmudi (2004:21), bahwa dukungan, semangat dan kekompakan yang ada diantara rekan kerja merupakan hal yang turut mempengaruhi prestasi kerja.

Dukungan, semangat, dan kekompakan yang terjadi merupakan salah satu bentuk komunikasi yang berjalan efektif. Dukungan, semangat, dan kekompakan tersebut juga akan mengarah pada kerjasama yang terjalin baik sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan berhubungan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berhubungan memiliki pengaruh sebesar 25,6% terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel Kebutuhan Pertumbuhan memiliki koefisien regresi sebesar 0,378 artinya kebutuhan pertumbuhan memiliki hubungan yang positif sebesar 37,8% terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171) kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi mencakup komponen instrinsik dari kategori penghargaan dan aktualisasi diri. Dapat disimpulkan kebutuhan pertumbuhan merupakan adanya keinginan setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan adanya

keinginan memperoleh penghargaan atas kontribusinya sebagai karyawan berprestasi. Pengaruh kebutuhan pertumbuhan juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008:28) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah kesempatan. Dalam hal ini kesempatan yang dimaksud adalah kesempatan untuk mengembangkan *soft skill*, *hard skill*, kebebasan berpendapat, dan memperoleh penghargaan.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan nilai rata-rata hitung masing-masing termasuk dalam kategori tinggi bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan diri yang berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiansyah (2008) yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lebih besar terkait dengan pemenuhan kebutuhan pertumbuhan. Hal ini dikarenakan variabel kebutuhan pertumbuhan walaupun nilai rata-rata hitung masing-masing termasuk dalam kategori tinggi, namun keseluruhan item pada variabel kebutuhan pertumbuhan memiliki nilai rata-rata hitung masing-masing yang diperoleh masih berada dibawah skala empat.

3. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan pertumbuhan sebagai





variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan sehingga keterbatasan penelitian terletak pada kenyataan bahwa peneliti hanya menggunakan tiga variabel sebagai variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan dapat ada penelitian yang mengulas lebih dalam tentang variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- b. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB II (Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II) yang merupakan jenis perusahaan monopoli di bidang pengadaan listrik nasional. Oleh sebab itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan di perusahaan dengan jenis pasar yang berbeda, mengingat setiap bidang usaha memiliki tantangan tersendiri yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, dan Kebutuhan Pertumbuhan secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Kebutuhan Eksistensi pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Variabel Kebutuhan Berhubungan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik. Variabel Kebutuhan Pertumbuhan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Selain itu, Prestasi Kerja Karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II juga memiliki tingkat prestasi yang tinggi.
2. Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3. Kebutuhan Eksistensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Kebutuhan Berhubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
5. Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.



B. Saran

Adapun saran yang diberikan, kepada perusahaan dan pihak lain yaitu:

1. Saran bagi perusahaan :

a. Perusahaan harus meningkatkan masalah pemberian gaji dan keselamatan

kerja. Walaupun telah berada dalam kategori tinggi, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa “Gaji” dan “Keselamatan Kerja” memiliki nilai rata-rata hitung masing-masing dibawah skala empat, sehingga dapat terus ditingkatkan untuk motivasi karyawan yang lebih tinggi.

b. Diharapkan dapat terus mempertahankan dan dapat meningkatkan Kebutuhan

Berhubungan yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan agar tingkat prestasi kerja karyawan dapat tetap terjaga.

c. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang lebih besar lagi terkait

dengan kebutuhan pertumbuhan. Walaupun nilai rata-rata hitung masing-masing termasuk dalam kategori tinggi namun keseluruhan item pada kebutuhan pertumbuhan memiliki nilai rata-rata hitung masing-masing dengan skala dibawah empat. Dengan diberikan kesempatan yang lebih besar, maka karyawan dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Saran bagi peneliti atau pihak lain, berdasarkan hasil *adjusted R²*, diketahui

bahwa Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Pertumbuhan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 77,2%. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti variable lain yang berpengaruh sebesar 22,8% namun tidak dibahas dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan dan faktor situasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. 1985. *Organisasi*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gujarati, Damodar N. dan Dawn C. Porter. 2010. *Dasar – Dasar Ekonometrika*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Moon, Philip. 1994. *Penilaian Pegawai*. Terjemahan Seri Manajemen. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar S. 2001. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Panggabean, Mutiara S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhal, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan Dr. Hadyana Pujaatmaka dan Drs. Benyamin Molan. Edisi 8. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Diterjemahkan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Edisi 12. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sangarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagan, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.





Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Siregar, Syofian. 2014. *Satistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Akshara.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

www.pln.co.id



LAMPIRAN

Lampiran 1: Gambaran Umum Responden

Frequency

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PRIA	39	67,2	67,2	67,2
Valid WANITA	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	2	3,4	3,4	3,4
Valid 23	1	1,7	1,7	5,2
Valid 24	1	1,7	1,7	6,9
Valid 25	4	6,9	6,9	13,8
Valid 26	7	12,1	12,1	25,9
Valid 27	4	6,9	6,9	32,8
Valid 28	6	10,3	10,3	43,1
Valid 29	5	8,6	8,6	51,7
Valid 30	7	12,1	12,1	63,8



31	2	3,4	3,4	67,2
32	2	3,4	3,4	70,7
33	2	3,4	3,4	74,1
36	1	1,7	1,7	75,9
37	2	3,4	3,4	79,3
38	2	3,4	3,4	82,8
45	1	1,7	1,7	84,5
46	4	6,9	6,9	91,4
47	1	1,7	1,7	93,1
48	1	1,7	1,7	94,8
49	1	1,7	1,7	96,6
52	1	1,7	1,7	98,3
55	1	1,7	1,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D1	6	10,3	10,3	10,3
D3	14	24,1	24,1	34,5
S1	34	58,6	58,6	93,1
S2	4	6,9	6,9	100,0



Total	58	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6,9	6,9	6,9
2	1	1,7	1,7	8,6
4	3	5,2	5,2	13,8
5	14	24,1	24,1	37,9
6	17	29,3	29,3	67,2
7	2	3,4	3,4	70,7
8	2	3,4	3,4	74,1
11	2	3,4	3,4	77,6
Valid 12	3	5,2	5,2	82,8
21	2	3,4	3,4	86,2
22	2	3,4	3,4	89,7
23	1	1,7	1,7	91,4
24	2	3,4	3,4	94,8
25	1	1,7	1,7	96,6
30	1	1,7	1,7	98,3
33	1	1,7	1,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	



Bidang Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DAAN	5	8,6	8,6	8,6
HKP	7	12,1	12,1	20,7
KSDM	20	34,5	34,5	55,2
OK	15	25,9	25,9	81,0
REN	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	



Lampiran 2 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,83	4,10	4,09	3,98	4,10
Sum		222	238	237	231	238

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,9	6,9	6,9
Valid 3	6	10,3	10,3	17,2
Valid 4	44	75,9	75,9	93,1
Valid 5	4	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	52	89,7	89,7	89,7
Valid 5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	



X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5,2	5,2	5,2
	4	81,0	81,0	86,2
	5	13,8	13,8	100,0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1,7	1,7	1,7
	3	5,2	5,2	6,9
Valid	4	86,2	86,2	93,1
	5	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3,4	3,4	3,4
	4	82,8	82,8	86,2



5	8	13,8	13,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	58	58	58
	Missing	0	0	0
Mean		4,09	4,07	4,05
Sum		237	236	235

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,7	1,7	1,7
	4	51	87,9	87,9	89,7
	5	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,4	3,4	3,4



		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
4		50	86,2	86,2	89,7
5		6	10,3	10,3	100,0
Total		58	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,4	3,4	3,4
	4	51	87,9	87,9	91,4
	5	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



Statistics

Mean	3,93	3,86	3,98	3,93
Sum	228	224	231	228

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,4	3,4	3,4
3	3	5,2	5,2	8,6
4	50	86,2	86,2	94,8
5	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,7	1,7	1,7
2	1	1,7	1,7	3,4
3	4	6,9	6,9	10,3
4	51	87,9	87,9	98,3
5	1	1,7	1,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	



Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,03	3,91	4,07	4,05	4,07	4,03	4,00
Sum		234	227	236	235	236	234	232

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,2	5,2
	4	50	86,2	91,4
	5	5	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7
	3	7	12,1	13,8
	4	46	79,3	93,1
	5	4	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0



Total	58	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,2	5,2	5,2
Valid 4	50	86,2	86,2	91,4
Valid 5	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,2	5,2	5,2
Valid 4	52	89,7	89,7	94,8
Valid 5	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	



Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Eksistensi
X1.1	Pearson Correlation	1	,091	,241	,357**	,069	,669**
	Sig. (2-tailed)		,499	,068	,006	,609	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,091	1	,329*	,013	,617**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,499		,012	,920	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,241	,329*	1	,472**	,249	,689**
	Sig. (2-tailed)	,068	,012		,000	,059	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,357**	,013	,472**	1	,306*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,006	,920	,000		,020	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,069	,617**	,249	,306*	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,609	,000	,059	,020		,000
	N	58	58	58	58	58	58
Eksistensi	Pearson Correlation	,669**	,528**	,689**	,693**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,616	5



Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Berhubungan
X2.1	Pearson Correlation	1	,513**	,707**	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,513**	1	,384**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	,707**	,384**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000
	N	58	58	58	58
Berhubungan	Pearson Correlation	,885**	,773**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	3



Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Pertumbuhan
X3.1	Pearson Correlation	1	,817**	,913**	,367**	,927**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000
	N	58	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	,817**	1	,759**	,315*	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,016	,000
	N	58	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	,913**	,759**	1	,342**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,009	,000
	N	58	58	58	58	58
X3.4	Pearson Correlation	,367**	,315*	,342**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,005	,016	,009		,000
	N	58	58	58	58	58
Pertumbuhan	Pearson Correlation	,927**	,869**	,904**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	4



Y1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,243	,202	,668**	,465**	,493**	1	,580**
Y1.7	Sig. (2-tailed)	,066	,128	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,290*	,321*	,524**	,686**	,588**	,580**	1
Prestasi Kerja Karyawan	Sig. (2-tailed)	,027	,014	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,673**	,570**	,749**	,856**	,841**	,697**	,757**
	N	58	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

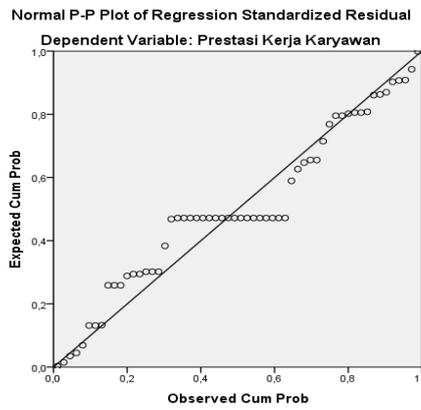
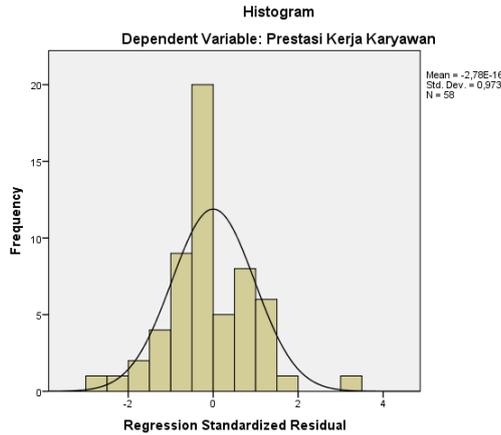
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	7



Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

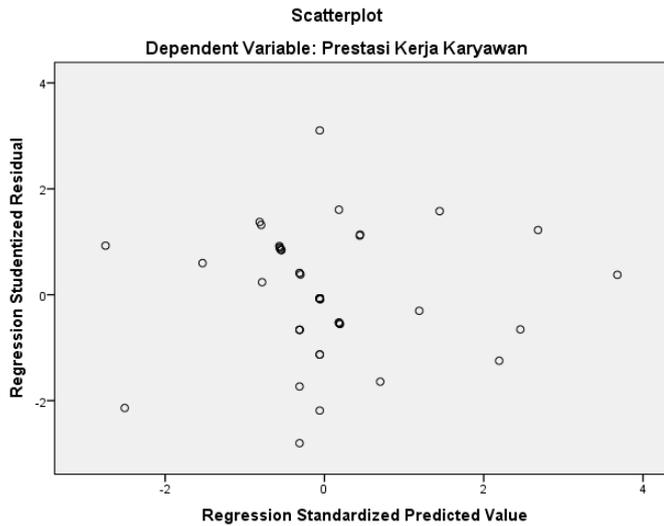
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,92915940
	Absolute	,167
Most Extreme Differences	Positive	,167



	Negative	,157
Kolmogorov-Smirnov Z		1,270
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Eksistensi	,430	2,328
Berhubungan	,671	1,490



Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Karyawan	28,17	2,001	58
Eksistensi	20,10	1,447	58
Berhubungan	12,21	,874	58
Pertumbuhan	15,71	1,767	58

Correlations

		Prestasi Kerja Karyawan	Eksistensi	Berhubungan	Pertumbuhan
Pearson Correlation	Prestasi Kerja Karyawan	1,000	,787	,682	,699
	Eksistensi	,787	1,000	,565	,643
	Berhubungan	,682	,565	1,000	,290
	Pertumbuhan	,699	,643	,290	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja Karyawan	.	,000	,000	,000
	Eksistensi	,000	.	,000	,000
	Berhubungan	,000	,000	.	,014
	Pertumbuhan	,000	,000	,014	.



N	Prestasi Kerja Karyawan	58	58	58	58
	Eksistensi	58	58	58	58
	Berhubungan	58	58	58	58
	Pertumbuhan	58	58	58	58

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pertumbuhan, Berhubungan, Eksistensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,886 ^a	,784	,772	,955	1,921

a. Predictors: (Constant), Pertumbuhan, Berhubungan, Eksistensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,066	3	59,689	65,498	,000 ^b
	Residual	49,210	54	,911		
	Total	228,276	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pertumbuhan, Berhubungan, Eksistensi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,568	1,998		,785	,436	
	Eksistensi	,449	,133	,325	3,369	,001	,430 2,328
	Berhubungan	,890	,177	,388	5,036	,000	,671 1,490
	Pertumbuhan	,428	,094	,378	4,545	,000	,578 1,729

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan



Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

No. Kuesioner

--	--	--

Yth. Bapak / Ibu / Saudara / i

Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya Shella Alvio Mayvita, (125030207111039) mahasiswi tingkat akhir Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya sedang menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II)”**.

Saat ini saya sedang mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner sebagai salah satu sumber penyusunan skripsi ini. Adapun tujuan dari kuesioner tersebut adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi ERG terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II. Saya membutuhkan bantuan dari Bapak / Ibu / Saudara / i untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner ini. Kuesioner ini bersifat rahasia dan tertutup. Seluruh informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan akan digunakan seperlunya sebagai bahan penulisan skripsi. Saya berharap Anda sapat menjawab dengan jujur, lengkap dan apadanya. Atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Shella Alvio Mayvita



LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

I. Gambaran Responden

Petunjuk : Isi dan lingkari salah satu pilihan jawaban dibawah ini yang sesuai dan mencerminkan diri Anda.

1. Jenis Kelamin :

- a) Pria
- b) Wanita

2. Usia :

3. Pendidikan Terakhir :

- a) D1
- b) D2
- c) D3
- d) S1
- e) S2

4. Lama Bekerja :

5. Bidang/Divisi :



II. Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II

Cara Pengisian

Jawablah pernyataan berikut berdasarkan penilaian/pandangan Anda mengenai motivasi ERG terhadap prestasi kerja.

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang Anda pilih

Keterangan pilihan jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. Motivasi ERG

1. Kebutuhan Eksistensi (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan beban kerja.					
2	Lingkungan kerja karyawan memiliki suasana kerja yang nyaman.					
3	Peralatan kerja yang digunakan untuk bekerja sesuai dengan keamanan.					
4	Fasilitas keamanan kerja sesuai dengan resiko dalam melakukan pekerjaan.					
5	Karyawan menjaga keselamatan kerja, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).					

2. Kebutuhan Berhubungan (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Terjalin komunikasi yang efektif antar karyawan di dalam organisasi.					
2	Terjalin kerjasama yang baik antar karyawan di					



	dalam organisasi.					
3	Terjalin hubungan yang saling menghargai antar karyawan di dalam organisasi.					

3. Kebutuhan Pertumbuhan (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Karyawan memperoleh pelatihan yang berguna dalam upaya peningkatan soft skill.					
2	Karyawan memperoleh pelatihan yang berguna dalam upaya peningkatan hard skill.					
3	Karyawan memperoleh kebebasan untuk menyampaikan pendapat.					
4	Karyawan berprestasi memperoleh penghargaan (reward).					

B. Prestasi Kerja

1. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Karyawan termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan.					
2	Pengetahuan karyawan terkait dengan pekerjaan cukup tinggi.					
3	Karyawan berinisiatif untuk menangani permasalahan terkait dengan pekerjaan.					
4	Karyawan menerima instruksi tugas dengan tanggap.					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).					



PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI II

DATA PEGAWAI KANTOR INDUK

1

NO	NAMA	NIP	BIDANG
1	EKO RISWANTO	7904007H3	PENGADAAN
2	ELAN TANGGUH MANDIRI	8409409Z	PENGADAAN
3	AZIZ LUQMAN HAKIM	90112276Z	PENGADAAN
4	ANDY ALFIRA	90112266Z	PENGADAAN
5	EDI SUPRIYONO	90112275Z	PENGADAAN
6	DAH MARGARETA	8509419Z	PENGADAAN
7	R GOERITNO PRAKOSA	6793004J	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
8	LINDASARI HENDAYANI	7095010H	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
9	MELANI DWI HAPSARI	8005002R	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
10	ALAMINIKITA JUDI SOELEIMAN	86111870Z	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
11	MUHAMMAD ICHSAN AHADY	8811682Z	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
12	MUHAMMAD AKBAR PERDANA PUTRA	8812637ZY	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
13	AVIDITORI	8611511Z	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
14	BAYU WIJANARKO	91163028ZY	HUKUM, KOMUNIKASI DAN PERTANAHAN
15	PUDJI WITONO	7094009E	KEUANGAN DAN SDM
16	ATI SRI SURYATI	6793158Z	KEUANGAN DAN SDM
17	GUSYANTO	6383153J	KEUANGAN DAN SDM
18	ABU SOFYAN	7906124Z	KEUANGAN DAN SDM
19	ANDI NURDIN	6892069H	KEUANGAN DAN SDM
20	DICKY FIRDYANTO	8107109Z	KEUANGAN DAN SDM
21	MAULIDATU ZAHRO	87111565Z	KEUANGAN DAN SDM
22	INDAH LUKITASARI	8811727Z	KEUANGAN DAN SDM
23	DEWI NUR APRIANTI	8609529Z	KEUANGAN DAN SDM
24	FEBI PUTRI JUWITA	88111102Z	KEUANGAN DAN SDM
25	ALFRET BRENNY WIDIATMOKO	89111666Z	KEUANGAN DAN SDM



PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI II

DATA PEGAWAI KANTOR INDUK

1

NO	NAMA	NIP	BIDANG
26	NURFAIZA	89111780Z	KEUANGAN DAN SDM
27	LUSIANI FATIKASARI	9110005KNT	KEUANGAN DAN SDM
28	TUTIK SULISTYORINI	8810001KNT	KEUANGAN DAN SDM
29	KINGKIN SETIANINGTYAS	9110002SMP	KEUANGAN DAN SDM
30	YULIA DANING	8511937Z	KEUANGAN DAN SDM
31	RISVI APRI KUSUMA	9010005K4	KEUANGAN DAN SDM
32	RIZKI FERDIAN PRADHANA	9010003K2	KEUANGAN DAN SDM
33	PRENNATA SOHID	8811814Z	KEUANGAN DAN SDM
34	ANGGRA RINI NOVIKANINGRUM KUSUMONOTO	8710717Z	KEUANGAN DAN SDM
35	HENGGY GAMES JONATAN SIAHAAN	8711586Z	KEUANGAN DAN SDM
36	ZUFAR MAHDI MUZAKKI	9110007K2	KEUANGAN DAN SDM
37	ADINDA DWI RISAFITRI	88111957Z	KEUANGAN DAN SDM
38	RAY RISIANO IMANUEL LAOTONGAN	94168600ZY	KEUANGAN DAN SDM
39	TEGUH NANDA PRASTYA	94163476ZY	OPERASI KONSTRUKSI
40	KUNTO NUGROHO	7095062P	OPERASI KONSTRUKSI
41	NUR ABADI	7804006G	OPERASI KONSTRUKSI
42	LAMITO	6483378P	OPERASI KONSTRUKSI
43	RAID HERMAWAN	6483440P	OPERASI KONSTRUKSI
44	ABAS JONI WIBOWO	8510204Z	OPERASI KONSTRUKSI
45	PRATITIS WIDYA PUTRI	8811813Z	OPERASI KONSTRUKSI
46	NURUL MAULIDIAH	8510156Z	OPERASI KONSTRUKSI
47	ANDI FALLAHI	8408528Z	OPERASI KONSTRUKSI
48	PRASETYO EFENDY	8310072Z	OPERASI KONSTRUKSI
49	THOMAS AGUNG WITJAKSONO	8510969Z	OPERASI KONSTRUKSI
50	YESSY RUSMIANI	8810802Z	OPERASI KONSTRUKSI



PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI II

DATA PEGAWAI KANTOR INDUK

1

NO	NAMA	NIP	BIDANG
51	HESTU ADI WICAKSONO	8912731ZY	OPERASI KONSTRUKSI
52	ARIEF SETIAJI	8812639ZY	OPERASI KONSTRUKSI
53	DELTA AGUS SETYO ABADI	8710104ZZ	OPERASI KONSTRUKSI
54	ILHAM	95162250ZY	OPERASI KONSTRUKSI
55	SHINTA KURNIA SARI	8511760Z	OPERASI KONSTRUKSI
56	KASIRUN	7192060M	PERENCANAAN
57	SYAHRUL CHOTIB	6185018P	PERENCANAAN
58	RATH IRAWATI	8308477Z	PERENCANAAN
59	DIAN HERMANSYAH	8310067Z	PERENCANAAN
60	LILIS FAUZIAH	8611090Z	PERENCANAAN
61	YOGI PRASETIYONO PUTRO	8611094Z	PERENCANAAN
62	MACH RULI	8612586ZY	PERENCANAAN
63	SHINTA DIAN AMBARWATI	89112366Z	PERENCANAAN
64	IRVAN WINARSUDI	89111782Z	PERENCANAAN
65	LINA ARFIANTI	8710665Z	PERENCANAAN
66	ERFAN CATUR PRIHANTONO	8710133Z	PERENCANAAN
67	ATMOKO ABI NUBLI	89111863Z	PERENCANAAN
68	FRANCISCUS ROBERT SIMBOLON	8610858Z	PERENCANAAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP (Curriculum Vitae)



DATA PRIBADI

Nama : Shella Alvio Mayvita

Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 22 Mei 1994

Alamat : Jl. Halmahera No.30 Kaliwungu, Jombang

Alamat Email : vhiomayvita@yahoo.com

No.Tlp/HP : 081332000534

Jenis Kelamin : Perempuan

Golongan Darah : O

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Tinggi/Berat Badan : 158 cm / 50 kg

Kewarganegaraan : Indonesia

