

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awalnya PT.TELKOM, Tbk suatu badan yang dibentuk oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama "Post en Telegradients" yang didirikan pada tahun 1884 dengan staatsblad no 52 dan bertugas sebagai penyelenggara telekomunikasi di Hindia Belanda pada waktu itu. Pada awal mula usahanya, badan ini di selenggarakan oleh pihak swasta, bahkan sampai tahun 1905, tercatat 38 perusahaan telekomunikasi yang pada tahun 1906 diambil oleh pemerintah Hindia Belanda dengan staatsblad No.395. Semenjak itu berdirilah "Post Telegraf en telefoondiests" atau disebut PTT-Dients. PTT-Dients ditetapkan sebagai perusahaan Negara berdasarkan Staatsblad No.419 tahun 1927 tentang Indonesia Bedrokvenwer (I.B.W. Undang-Undang Perusahaan Negara).

Selanjutnya pada tahun 1960 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang no.19 tahun 1960, tentang persyaratan sebuah Perusahaan Negara (PN) dengan PERPU no.240 tahun 1961 berubah menjadi PN POS dan TELEKOMUNIKASI. Lapangan usaha PN POS dan TELEKOMUNIKASI ternyata berkembang dengan pesat, maka pada tahun 1965 Pemerintah mengadakan perjanjian kembali. Hasilnya berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) no.29 dan 30 tahun 1965 terjadi pemecahan menjadi Perusahaan Pos dan Giro (PN. Pos dan Giro) dan perusahaan Negara Telekomunikasi

(PN.Telekomunikasi). Bentuk ini kemudian dikembangkan mulai tanggal 28 April 1970 berdasarkan S.K Menti Perhubungan no.129/U/1970 yang semula bernama PN.TELEKOMUNIKASI berubah nama menjadi PERUSAHAAN UMUM TELEKOMUNIKASI yang disingkat PERUMTEL. Keberadaan PERUMTEL dikukuhkan dengan peraturan pemerintah no.36 tahun 1974. Menetapkan sebagai pengelola telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan luar negeri. Dalam meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 1980,PERUMTEL sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi umum dalam negeri dan pemerintah mengambil kebijaksanaan dengan membeli seluruh saham PT.INDOSAT yaitu,sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing yang kemudian di ubah statusnya menjadi BUMN berbentuk PERSERO. Pernyataan modal negara Republik Indonesia dalam saham PT.INDOSAT tersebut dituangkan dalam peraturan pemerintah no 52 tahun 1980.

Selanjutnya untuk lebih meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum,maka dengan peraturan pemerintah no.53 tahun 1980 diadakan perubahan atas Peraturan Pemerintah no.22 tahun 1974, yakni dengan menetapkan PERUMTEL sebagai badan usaha yang di beri wewenang untuk menyelenggarakan telekomunikasi dalam negeri dan PT. INDOSAT sebagai badan usaha yang di beri wewenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum internasional. Peraturan pemerintah no.39 tahun 1974 tentang PERUMTEL juga diubah yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah no.54 tahun 1980.

Sehubungan dengan diundangnya Peraturan Pemerintah no.3 tahun 1983 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan PERJAN,PERUM dan PERSERO, diterbitkan Peraturan Pemerintah no.21 tahun 1984 tentang PERUMTEL sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah no.36 tahun 1970. Satu hal yang menggembarakan dalam sejarah perundang-undangan ini adalah di tetapkannya Undang-undang no.3 tahun 1989 tentang telekomunikasi, yang memberikan angin segar dalam pengembangan dan pembangunan pertelekomunikasian di Indonesia.

Mengingat perkembangan demikian pesat ditambah dengan pola manajemen yang lebih terbuka, Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah no.25 tahun 1991 menetapkan Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Telekomunikasi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Peralihan bentuk perusahaan tersebut di tandai dengan penanda tangan Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT.Telekomunikasi Indonesia oleh Notaris Imas Fatimah,SH bersama-sama dengan Menparpostel Soesilo Sudirman Yang bertindak selaku kuasa dari Menteri Keuangan sebagai pemegang saham, hari Selasa tanggal 24 September 1991 jam 09.30 WIB di Depparpostel, jl. Kebon Sirih 36 Jakarta Pusat.

Pada tanggal 1 Juli 1995 secara *de facto* diresmikan era Divisi yang merupakan pengganti structural WITEL untuk mempermudah pelayanan. Dalam era Divisi bisnis, bidang utama dikelola oleh tujuh Divisi Regional (DIVRE) dan satu Divisi Network. Divisi Regional bergerak dibidang penyelenggaraan jasa telekomunikasi di wilayah masing-masing, sedangkan Divisi Network begerak dibidang penyelenggaraan telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui

pengoprasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Divisi tersebut dikelola oleh satu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi dan bertindak sebagai pusat investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (untuk Divisi Network dan Divisi lainnya), serta mempunyai laporan keuangan Internal yang terpisah. Divisi Penunjang terdiri dari Divisi Pelatihan, Divisi properti, Divisi sistem informasi, Divisi Satelit dan Divisi Riset Teknologi Informasi.

Adanya perubahan kebijakan sentralisasi menjadi kebijakan desentralisasi kewenangan menyebabkan struktur dan fungsi Kantor Pusat juga mengalami perubahan. Berdasarkan organisasi divisional ini, maka Kantor Pusat juga mengalami perubahan yang sebelumnya merupakan pusat investasi disederhanakan menjadi pusat biaya (*Cost center*). Berubahnya kebijakan tersebut menjadikan jumlah sumber daya manusia di kantor perusahaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan akta perusahaan yang terakhir, kedudukan kantor perusahaan TELKOM berada di Jalan Japati No.1 Bandung. Kantor tersebut bertanggung jawab atas pencapaian sasaran pengolaan perusahaan melalui kegiatan unit kerja perusahaan secara keseluruhan. Berkaitan dengan Divisi, kantor perusahaan hanyalah menetapkan hal-hal yang strategis sedangkan penjabaran operasionalnya dilaksanakan oleh masing-masing Divisi Struktur Manajemen TELKOM, yang secara garis besar meliputi Kantor Perusahaan, Divisi regional I sampai dengan VII, Divisi Network dan Divisi Pendukung.

2. Visi dan Misi

Sebagai perusahaan public, PT Telkom mengemban tanggung jawab untuk memberikan hasil terbaiknya bagi para stakeholder. Dalam pelaksanaannya TELKOM Divisi Regional V Jawa Timur memiliki visi, misi, dan budaya kerja, yaitu :

a. Visi PT Telkom

PT.TELKOM mempunyai visi yaitu : *"to become leading infocom player in the region"* dalam menyelenggarakan bisnis telekomunikasi dan informasi dalam situasi yang kompetitif tampil sebagai pemimpin dengan tetap memelihara dan meningkatkan kekuatan daya saing. TELKOM berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan infoCom terkemuka di Asia Tenggara dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik. Adapun makna dari visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Leading Player* mempunyai makna dimana PT. TELKOM harus:
 - a) Menguasai pangsa pasar (*market share*) mayoritas, sehingga selalu unggul di dalam iklim kompetisi usaha yang semakin ketat.
 - b) Mampu mengendalikan bisnis telekomunikasi, sekaligus menjadi pemimpin bagi komunitas bisnis pertelekomunikasian di tingkat regional.
 - c) Mampu meraih pertumbuhan bisnis secara signifikan.
 - d) Mampu memberikan kontribusi maksimum terhadap pendapatan nasional perusahaan.

2) *InfoCom Player* mempunyai makna:

Penyedia layanan informasi dan komunikasi yang meliputi PMVIS

(*Phone, Mobile, View, Internet dan Service*).

3) *Region* mempunyai makna:

Secara umum kawasan regional Asia Pasifik dimana TELKOM menjadi salah satu komunitasnya.

b. Misi PT Telkom

TELKOM mempunyai misi, yaitu :

- 1) Memberikan solusi jasa informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan
- 2) Melakukan pengelolaan usaha informasi dan komunikasi yang prima (Business Excelent) yang meliputi aspek hasil dan aspek pengelolaan.
- 3) Memberikan layanan “ One Stop Infocom Services with Excellent Quality and Competitive Price and To Be the Role Model as the best Managed Indonesian Corporation” dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga kompetitif.

Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

3. Tujuan

Menciptakan posisi unggul dengan memperkokoh bisnis legacy & meningkatkan bisnis new wave untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015.

4. Inisiatif Strategis

- a) Mengoptimalkan layanan jaringan telepon tidak bergerak kabel / fixed wireline (“FWL”).
- b) Memperkuat & mengembangkan bisnis jaringan tidak bergerak nirkabel / fixed wireless access (“FWA”) dan mengelola portofolio nirkabel.
- c) Melakukan investasi pada jaringan pita lebar (broadband).
- d) Mengintegrasikan solusi enterprise dan berinvestasi di bisniswholesale.
- e) Mengintegrasikan Next Generation Network (“NGN”).
- f) Mengembangkan layanan teknologi informasi.
- g) Mengembangkan bisnis media dan edutainment.
- h) Merampingkan portofolio anak perusahaan.
- i) Menyelaraskan struktur bisnis dan pengelolaan portofolio.
- j) Melakukan transformasi budaya perusahaan

5. Bidang Usaha PT TELKOM

Mengantisipasi era globalisasi, seperti diterapkannya perdagangan bebas baik internasional maupun regional, maka tahun 1995 TELKOM melaksanakan tiga program besar secara simultan. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal, Penerapan kerja sama Operasi (KSO), dan persiapan go public / internasional atau dikenal dengan Initial Public Offering. Restrukturisasi internal

meliputi bidang usaha sekaligus pengorganisasiannya. Bidang usaha TELKOM dibagi menjadi 3, yaitu :

- a) Bidang usaha Utama TELKOM adalah menyelenggarakan jasa telepon local dan jarak jauh dalam negeri
- b) Bidang terkait termasuk Sistem Telepon Bergerak Seluler (STBS), sirket langganan, teleks penyewa transporter satelit, VSAT dan jasa nilai tambah tertentu. Bidang usaha terkait ini ada yang diselenggarakan TELKOM dan ada juga yang melalui kerja sama dengan pihak ketiga melalui perusahaan patungan.
- c) Bidang usaha pendukung adalah bidang usaha yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan jasa telekomunikasi, namun keberadaannya mendukung kelancaran bidang utama dan bidang terkait. Yang termasuk dalam bidang pendukung adalah pelatihan, system informasi, atelir, property, riset, dan teknologi informasi.

Untuk menampung bidang-bidang usaha tersebut maka sejak tanggal 1 Juli 1995 TELKOM telah menghapuskan struktur Wilayah Usaha Telekomunikasi (WITEL) dan secara *de facto* telah dimulainya era Divisi. Sebagai pengganti WITEL, bisnis bidang utama dikelola oleh 7 (tujuh) Divisi Regional dan satu Divisi Network. Divisi regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayahnya masing-masing, sedangkan Divisi Network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoprasian jaringan transmisi jalur utama regional.

Divisi Regional TELKOM mewakili wilayah sebagai berikut :

- a) Divisi I, Sumatera
- b) Divisi II, Jakarta Raya meliputi Jabotabek (Jakarta, Tangerang, Bekasi) ditambah Serang, Karawang dan Purwakarta
- c) Divisi III, Jawa Barat minus Serang, Bogor, Karawang dan Purwakarta
- d) Divisi IV, Jawa Tengah
- e) Divisi V, Jawa Timur
- f) Divisi VI, Seluruh Kalimantan
- g) Divisi VII, Kawasan Timur Indonesia yang terdiri dari seluruh Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Irian Jaya.

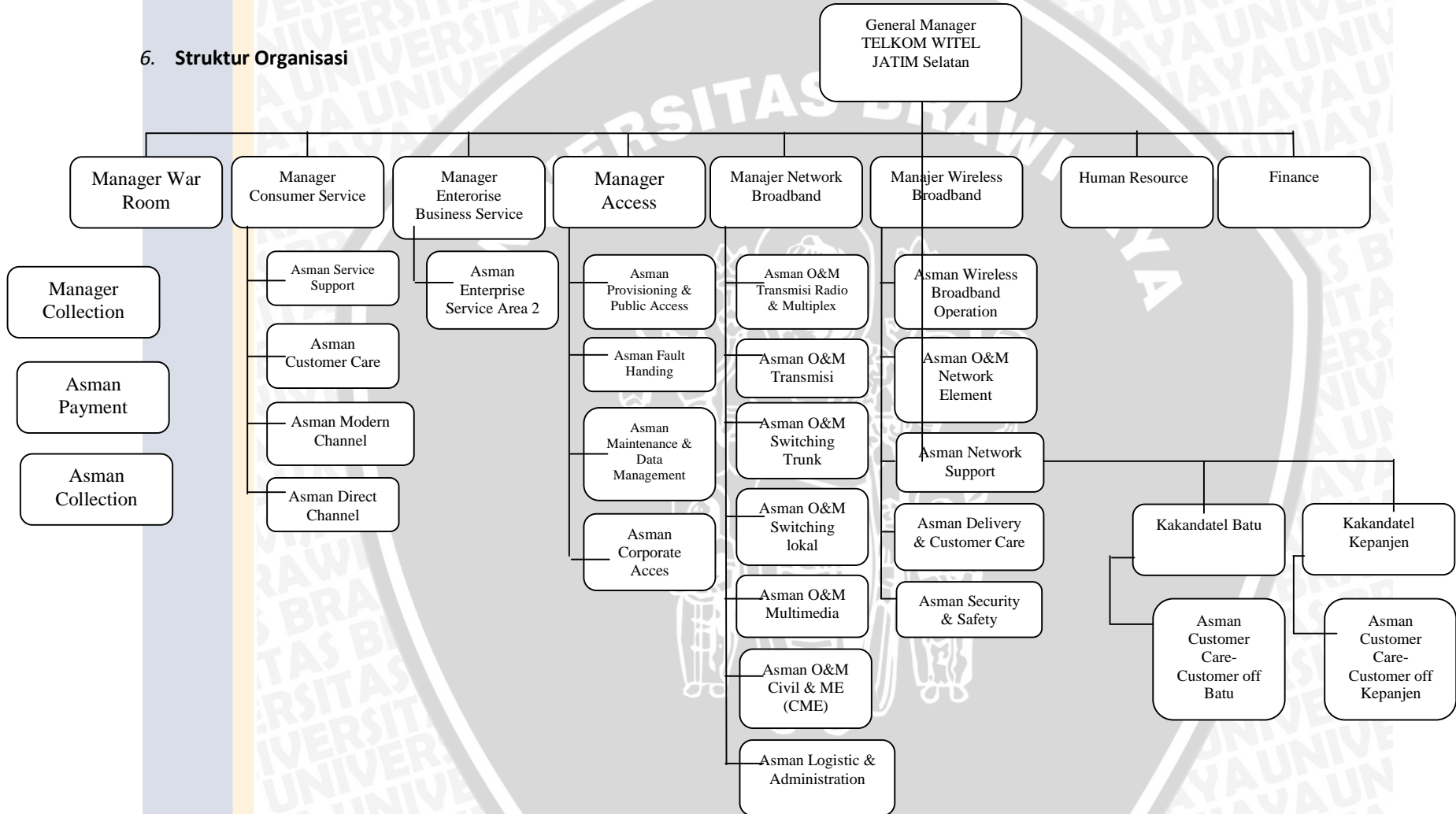
Adapun Divisi yang termasuk Divisi penunjang (Support) adalah :

- a) Divisi Riset Teknologi Informasi (RISTI)
- b) Divisi Atelir
- c) Divisi Properti
- d) Divisi Pelatihan
- e) Divisi Sistem Informasi (SISFO).

VSAT, E-mail, calling card, telex dan telegram dari tahun ke tahun cenderung mengalami penurunan bergeser pada penggunaan faksimili.

Menghadapi kondisi ini **TELKOM** sudah menandatangani *memorandum of understanding* dengan PT. POS Indonesia pada tanggal 9 Agustus 1995 mengenai pengalihan pengoperasian dan pengelolaan usaha telegraph.

6. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Telkom Malang

7. LOGO dan KREDO PT. TELKOM



Gambar 4.2
Logo TELKOM

Makna dari Logo :

Tanggal 23 Oktober 2009 yang lalu PT.Telekomunikasi Indonesia merayakan ulang-tahunnya yang ke 153 tahun.Sekaligus pada tanggal itu pula dilaksanakan *soft launching* suatu transformasi dan perubahan landscape bisnis Telkom. Suatu perubahan landscape bisnis dari bisnis Informasi dan komunikasi menjadi **Telecommunication, Information, Media and Edutainment (TIME)**. Hal ini dikukuhkan dengan positioning Telkom yang baru yaitu **life confident** dengan taglinenya **The World In Your Hand**.



Sebuah logo akan menjadi suatu Brand Images dimana dari suatu perusahaan. Sudah banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan transformasi visi dan misi melalui logo contohnya Pertamina dan Telkom. Logo juga bersifat persepsi kuat terhadap perusahaan. Adapun Arti dari simbol-simbol logo tersebut yaitu:

- Lingkaran sebagai simbol dari kelengkapan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru TELKOM yaitu TIME (*Telecommunication, Information, Media & Edutainment*). **Expertise.**
- Tangan yang meraih ke luar. Simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi ke luar. **Empowering.**
- Jemari tangan. Simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat. **Assured.**
- Kombinasi tangan dan lingkaran. Simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru. **Progressive.**
- Telapak tangan yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan. **Heart.**

warna-warna yang digunakan adalah :

- **Expert Blue** pada teks Telkom melambangkan keahlian dan pengalaman yang tinggi
- **Vital Yellow** pada telapak tangan mencerminkan suatu yang atraktif, hangat, dan dinamis
- **Infinite sky blue** pada teks Indonesia dan lingkaran bawah mencerminkan inovasi dan peluang yang tak berhingga untuk masa depan.

Seperti yang diketahui, Telkom melakukan perubahan dikarenakan harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada, baik lingkungan Makro maupun Mikro. Perkembangan teknologi dan ketatnya persaingan industri teknologi komunikasi dan informasi di Indonesia juga mendorong untuk melakukan perubahan. Potensi pasar dan pengguna di bisnis ini memang masih sangat besar. Namun itu juga harus bersaing dengan kompetitor lain dari merebutkan pasar dan pelanggan. Perubahan bisnis Telkom menyeluruh dan terintegrasi yang melibatkan empat aspek dasar perusahaan. Yakni, transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi, serta transformasi sumber daya manusia.

The logo features a central figure holding a globe, surrounded by other figures, all within a shield-like border. The text "The world is in your hand" is enclosed in a rectangular box with a double border.

The world is in your hand

Gambar 4.3 Kredo PT. TELKOM

Arti kredo tersebut :

TELKOM dengan penuh kepercayaan diri bertujuan untuk mengubah “isi dunia” yang penuh dengan keterbatasan, sehingga memungkinkan setiap orang untuk mengubah dunia.

TELKOM yang baru mempermudah masyarakat untuk menjangkau dunia, mengerti, mempelajari dan bersuara di dalamnya. TELKOM memungkinkan masyarakat untuk melakukan hal yang lebih dan mengantarkan dunia kedalam genggaman tangan. Pesan sederhana untuk masyarakat bahwa dunia adalah milik mereka

8. Maskot TELKOM



Gambar 4.4
Maskot Be Bee

Sumber : PT Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang

Makna Be Bee

- Antena Lebah Sensitif terhadap segala keadaan dan perubahan
- Mahkota Kemenangan
- Mata yang Tajam dan Cerdas
- Sayap Lincah dan Praktis
- Tangan kuning memberikan karya yang terbaik

Filosofi Dibalik Sifat dan Perilaku Be Bee

Lebah tergolong makhluk sosial yang senang bekerja sama, pekerja keras mempunyai kesisteman berupa pembagian peran operasional dan fungsional menghasilkan yang terbaik berupa madu yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Di habitatnya lebah mempunyai dengung sebagai tanda keberadaannya dan loyal terhadap kelompok berupa perlindungan bagi koloninya, maka akan menyerang bersama bila diganggu. Lebah memiliki potensi diri yang baik berupa tubuh yang

sehat, liat dan kuat sehingga bisa bergerak cepat, gesit dan efektif dalam menghadapi tantangan alam. Lebah berpandangan jauh ke depan dengan merancang bangun sarang yang kuat dan efisien, berproduksi, berkembang biak dan menyiapkan persediaan makanan bagi kelangsungan hidup koloninya. Lebah berwarna biru merupakan penggambaran insan TELKOM Indonesia.

9. Kantor Pusat PT. TELKOM, Tbk Kandatel Malang

Kantor pusat Daerah Telekomunikasi Malang yang terletak di Jalan Achmad Yani No. 11 Malang, merupakan salah satu dari lima (5) Kandatel yang berada di bawah jajaran PT. TELKOM, Tbk. Divisi Regional (DIVRE) V Jawa Timur. Sejak tanggal 18 Desember 1995 sesuai dengan keputusan KADIVRE V JATIM Nomor 167/PS. 150/RES-20/1995 tentang struktur Kandatel Divisi V Jawa Timur yang bertanggung jawab terhadap pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum di Kandatel Malang area.

DIVRE V untuk daerah Jawa Timur membawahi Kandatel – kandatel yang ada di bawah daerah operasionalnya termasuk Kandatel Malang. Pembentukan kantor daerah pelayanan Komunikasi Malang (Kandatel Malang) terhitung tanggal 1 Januari 1996 mencakup area Malang, Pasuruan, dan Blitar yang ditetapkan berdasarkan keputusan direksi Nomor 72 IPS I 50/SDM-11/95. Tanggal 25 September 1995 tentang penggabungan Kandatel – kandatel DIVRE V Jawa Timur dan Keputusan Kepala Divisi Regional V Jawa Timur Nomor 6724/PS 150/RES-20/95 Tanggal 25 Oktober 1995 Tentang Pembentukan Team Restrukturisasi Kandatel DIVRE V Jawa Timur.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu mengambil sampel sebanyak 63 Karyawan PT. Telkom Malang, maka dapat dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan sebagai berikut

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	19 - 25 tahun	9	14.28
2	26 - 30 tahun	24	38.09
3	31 - 35 tahun	22	34.92
4	35 - 47 tahun	8	12.69
Total		63	100*

* Ketengangan : Pembulatan
Sumber: Lampiran 6

Data yang tercantum pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 26 hingga 30, dengan persentase 38%. Usia 31 hingga 35 tahun sebesar 34,92%. Sedangkan responden yang berumur kurang dari 25 tahun dan lebih dari 35 tahun hanya berjumlah sedikit. Dengan persentase yang kurang dari 25 tahun sebesar 14% dengan jumlah 9 Karyawan, dan yang lebih dari umur 35 tahun hanya 8 orang dengan persentase 12%. Dari data yang tercantum tersebut diatas bahwa responden usia 26 – 30 memiliki persentase terbesar yaitu sebanyak 38,09%, hal ini menunjukkan bahwa dalam pola

rekrutmen Karyawan PT. Telkom mengandalkan usia yang dinilai masih sangat produktif. Sehingga dari sebaran responden dalam usia tersebut menunjukkan persentasi yang paling tinggi.

2. Gambaran Rerdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	37	58.73
2	Wanita	26	41.26
Jumlah		63	100*

* Keterangan : Pembulatan
Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita, hal ini disebabkan karena penyebaran kuisisioner lebih banyak pada divisi yang berada dilapangan, yang menuntut pekerjaan pria. Persentase masing-masing adalah 58,73% (37 orang) untuk Pria dan 41,26% (26 orang) untuk perempuan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa karyawan PT. Telkom yang masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang responden (9,52%), kemudian yang masa kerjanya 2 sampai dengan 5 tahun sebanyak 37 (58,73%), selanjutnya 6 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 15 orang (23,80%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang (7,93%). Dapat diketahui

bahwa mayoritas responden bekerja di PT. Telkom Malang yang paling banyak adalah masa kerja 2 – 5 tahun 58,73% (37 orang). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom dengan masa kerja yang relatif baru yang sering diterjukan di lapangan. Karena sebaran kuesioner mayoritas pada orang lapangan.

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan masa kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	1 tahun	6	9.52
2	2 - 5 tahun	37	58.73
3	6 - 10 tahun	15	23.80
4	10 – 13 tahun	5	7.93
Jumlah		63	100*

* keterangan : Pembulatan

Sumber: Lampiran 6

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden PT. Telkom Malang memiliki pendidikan di tingkat Sarjana dengan persentase 68,25% (43 orang). Hal ini disebabkan karena pola rekrutmen PT. Telkom Malang mensyaratkan minimal pendidikan Sarjana. Responden yang memiliki pendidikan di tingkat Diploma adalah sebanyak 15 orang (23,80%). Sedangkan sisanya hanya sebagian kecil responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMP.

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimaksud adalah tingkat pendidikan pada saat menjadi Karyawan PT. Telkom Malang. Dari hasil distribusi responden dapat diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki, yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	1	1,58
3	SMA	4	6,34
4	Diploma	15	23,80
5	Sarjana	43	68,25
Jumlah		63	100*

* Keterangan : Pembulatan
Sumber: Lampiran 6

C. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif tujuannya untuk mendukung analisis kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain adalah Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), Kebutuhan Berkembang (X3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dalam analisis deskriptif ini akan dikaji bagaimana respon yang diberikan dari para pelanggan (responden) melalui kuesioner yang diberikan pada setiap *Item-Item* atau butir-butir pernyataan yang ada. Hasil distribusi frekuensi ditampilkan dalam bentuk tabel serta penjelasannya.

Pilihan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju dengan skor 5
 S = Setuju dengan skor 4
 KS = Kurang Setuju dengan skor 3
 TS = Tidak Setuju dengan skor 2
 STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

Berikut ini gambaran jawaban responden untuk variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), Kebutuhan Berkembang (X3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

1. Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)

Dalam variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) terdapat dua indikator dan lima item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (kurang setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variable Kebutuhan Eksistensi (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Fuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	X1.1.1	4	6,3	12	19,0	16	25,4	20	31,7	11	17,5	3,35	3,52
	X1.1.2	3	4,8	6	9,5	19	30,2	20	31,7	15	23,8	3,60	
	X1.1.3	5	7,9	9	14,3	11	17,5	19	30,2	19	30,2	3,60	
X1.2	X1.2.1	4	6,3	9	14,3	21	33,3	15	23,8	14	22,2	3,41	3,44
	X1.2.2	8	12,7	5	7,9	13	20,6	24	38,1	13	20,6	3,46	
Grand Mean												3,48	

Sumber :Lampiran 7

Keterangan:

X1.1 = Kebutuhan Fisik

X1.1.1 = Kebijakan dalam penetapan gaji karyawan

X1.1.2 = Ruang kerja yang nyaman

X1.1.3 = Suasana kerja yang nyaman

X1.2 = Keamanan

X1.2.1 = Keamanan dalam bekerja

X1.2.2 = Kelengkapan fasilitas dalam bekerja

a. Indikator Kebutuhan Fisik (X1.1)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada *Item*kebijkana dalam penetapan gaji karyawan (X1.1.1) responden yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju sebesar 6,3% (4 orang), pernyataan tidak setuju 19% (12 orang), pernyataan kurang setuju 25,4% (16 orang), pernyataan setuju 31,7% (20 orang), pernyataan sangat setuju 17,5% (11 orang) . *Item* ini memiliki rata-rata sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap gaji yang diperoleh karena masih kurang dengan kebutuhan pokok.

Pada *Item*Ruang kerja yang nyaman (X1.1.2) responden yang menjawab pernyataan Sangat tidak setuju 4,8% (3 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 9,5% (6 orang), pernyataan kurang setuju 30,2 (19 orang), pernyataan setuju 31,7% (20 orang), pernyataan sangat setuju 23,8% (15 orang), dengan rata-rata 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang didalam bekerja Karyawan membutuhkan ruang kerja yang nyaman.

Pada *Item*Suasana kerja yang nyaman (X1.1.3) responden yang menjawabdengan pernyataan Sangat tidak setuju 7,9% (5 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 14,3% (9 orang), pernyataan kurang setuju 17,5 (11 orang), pernyataan setuju 30,2% (19 orang), pernyataan sangat setuju 30,2% (19 orang),

dengan rata-rata 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang didalam bekerja Karyawan membutuhkan suasana yang tenang. Keseluruhan *Item* pada indikator kebutuhan fisik memperoleh nilai rata-rata 3,52 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner.

b. Indikator Kemanan (X1.2)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada *Item* keamanan dalam bekerja (X1.2.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 6,3% (4 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 14,3% (9 orang), pernyataan kurang setuju 33,3 (21 orang), pernyataan setuju 23,8% (15 orang), pernyataan sangat setuju 22,2% (14 orang), dengan rata-rata 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang didalam bekerja Karyawan membutuhkan keamanan diri dalam bekerja.

Pada *Item* kelengkapan fasilitas dalam bekerja (X1.2.2) responden yang menjawab dengan pernyataan Sangat tidak setuju 12,7% (8 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 7,9% (5 orang), pernyataan kurang setuju 20,6 (13 orang), pernyataan setuju 38,1% (24 orang), pernyataan sangat setuju 20,6% (13 orang), dengan rata-rata 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan diberikan kelengkapan kerja dari perusahaan. Keseluruhan *Item* pada indikator keamanan memperoleh nilai rata-rata 3,48 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan Setuju terhadap *Item* pada 74 variabel Eksistensi (X1). Nilai *Grandmean* variabel sebesar 3,48 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Bagus mengenai *Item* pada 74 variabel Eksistensi (X1). Rata-rata tertinggi pada *Item* X1.1.2 dan X1.1.3 menunjukkan bahwa *Item* tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan *Item* lainnya.

2. Variabel Kebutuhan Relasi (X2)

Dalam variabel Kebutuhan Relasi (X2) terdapat dua indikator dan enam *Item* pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Kebutuhan Relasi (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Relasi (X2)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	X2.1.1	1	1.6	11	17.5	13	20.6	25	39.7	13	20.6	3.60	3,53
	X2.1.2	6	9.5	8	12.7	14	22.2	22	34.9	13	20.6	3.44	
	X2.1.3	7	11.1	5	7.9	12	19.0	24	38.1	15	23.8	3.56	
X2.2	X2.2.1	2	3.2	14	22.2	10	15.9	23	36.5	14	22.2	3.52	3,49
	X2.2.2	5	7.9	8	12.7	16	25.4	21	33.3	13	20.6	3.46	
	X2.2.3	7	11.1	8	12.7	12	19.0	19	30.2	17	27.0	3.49	
<i>GrandMean</i>												3,51	

Sumber :Lampiran 7

Keterangan:

X2.1 = kebutuhan bersosialisasi

X2.1.2 = kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan

X2.1.2 = kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan kerja

- X2.1.3 = kebutuhan diterima rekan kerja di dalam perusahaan
- X2.2 = kebutuhan berinteraksi
- X2.2.1 = kesempatan memberikan ide di dalam perusahaan
- X2.2.2 = kebutuhan bekerja secara berkelompok
- X2.2.3 = saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja

a. Indikator Kebutuhan Bersosialisasi (X2.1)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada *Item* kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan (X2.1.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 1,6% (1 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 14,3% (9 orang), pernyataan kurang setuju 20,6 (13 orang), pernyataan setuju 39,7% (25 orang), pernyataan sangat setuju 20,6% (13 orang), dengan rata-rata 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan membutuhkan perasaan diterima oleh atasan.

Pada *Item* kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan kerja (X2.1.2) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 9,5% (6 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 12,7% (8 orang), pernyataan kurang setuju 22,2 (14 orang), pernyataan setuju 34,9% (22 orang), pernyataan sangat setuju 20,6% (13 orang), dengan rata-rata 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan membutuhkan perasaan dihormati oleh rekan kerja.

Pada *Item* kebutuhan diterima oleh rekan kerja didalam perusahaan (X2.1.3) responden yang menjawab dengan pernyataan Sangat tidak setuju 11,1% (7 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 7,9% (5 orang), pernyataan kurang setuju 19,0 (12 orang), pernyataan setuju 38,1% (24 orang), pernyataan sangat setuju 23,8% (15 orang), dengan rata-rata 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa

Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan membutuhkan perasaan diterima oleh rekan kerja. Keseluruhan *Item* pada indikator kebutuhan bersosialisasi memperoleh nilai rata-rata 3,53 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner.

b. Indikator Kebutuhan Berinteraksi (X2.2)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada *Item* kesempatan memberikan ide didalam perusahaan (X2.2.1) responden yang menjawab dengan pernyataan Sangat tidak setuju 3,2% (2 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 22,2% (14 orang), pernyataan kurang setuju 15,9 (10 orang), pernyataan setuju 36,5% (23 orang), pernyataan sangat setuju 22,2% (14 orang), dengan rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan diberikan kesempatan mengeluarkan ide dalam perusahaan.

Pada *Item* kebutuhan bekerja berkelompok (X2.2.1) responden yang menjawab dengan pernyataan Sangat tidak setuju 7,9% (5 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 12,7% (8 orang), pernyataan kurang setuju 25,4 (16 orang), pernyataan setuju 33,3% (21 orang), pernyataan sangat setuju 20,6% (13 orang), dengan rata-rata 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan ingin bekerja berkelompok dengan rekan kerja.

Pada *Item* saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja (X2.2.3) responden yang menjawab dengan pernyataan Sangat tidak setuju 11,1% (7 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 12,7% (8 orang), pernyataan kurang setuju 19,0 (12 orang), pernyataan setuju 30,2% (19 orang), pernyataan sangat

setuju 27,0% (17 orang), dengan rata-rata 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap *Item* pada variabel Kebutuhan Relasi (X2). Nilai *Grandmean* variabel sebesar 3,51 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Bagus mengenai *Item* pada variabel Kebutuhan Relasi (X2). Rata-rata tertinggi pada *Item* X2.1.1 menunjukkan bahwa *Item* tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan *Item* lainnya.

3. Variabel Kebutuhan Berkembang (X3)

Dalam variabel Kebutuhan Berkembang (X3) terdapat dua indikator dan lima *Item* pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan untuk Berkembang (X3)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	X3.1.1	6	9.5	7	11.1	16	25.4	18	28.6	16	25.4	3.49	3,53
	X3.1.2	1	1.6	12	19.0	15	23.8	21	33.3	14	22.2	3.56	
X3.2	X3.2.1	3	4.8	12	19.0	15	23.8	18	28.6	15	23.8	3.48	3,57
	X3.2.2	5	7.9	9	14.3	9	14.3	24	38.1	16	25.4	3.59	
	X3.2.3	2	3.2	10	15.9	13	20.6	22	34.9	16	25.4	3.63	
<i>Grand Mean</i>													3,55

Sumber :Lampiran 7

Keterangan:

- X3.1 = Kebutuhan mengembangkan diri
- X3.1.1 = Mendapatkan pelatihan kerja
- X3.1.2 = Kesempatan mengembangkan karir
- X3.2 = Pemberian tanggung jawab
- X3.2.1 =Pemberian tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan
- X3.2.2= Pemberian pekerjaan yang menantang
- X3.2.3 = Pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan

a. Indikator Kebutuhan Mengembangkan Diri (X3.1)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada *Item* mendapatkan pelatihan kerja (X3.1.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 9,5% (6 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 11,1% (7 orang), pernyataan kurang setuju 25,4 (16 orang), pernyataan setuju 28,6% (18 orang), pernyataan sangat setuju 25,4% (16 orang), dengan rata-rata 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan diberi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

Pada *Item* kesempatan mengembangkan karir (X3.1.2) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 1,6% (1 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 19,0% (12 orang), pernyataan kurang setuju 23,8 (15 orang), pernyataan setuju 33,3% (21 orang), pernyataan sangat setuju 22,2% (14 orang), dengan rata-rata 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan ingin bekerja berkelompok dengan rekan kerja. Keseluruhan *Item* pada indikator kebutuhan mengembangkan karir memperoleh nilai rata-rata 3,53 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner.

b. Indikator pemberian tanggung jawab (3.2)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada *Item* Karyawan diberi tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan (X3.2.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 4,8% (3 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 19,0% (12 orang), pernyataan kurang setuju 23,8 (15 orang), pernyataan setuju 28,6% (18 orang), pernyataan sangat setuju 23,8% (15 orang), dengan rata-rata 3,48. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan diberi tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan..

Pada *Item* Karyawan diberikan pekerjaan yang menantang (X3.2.2) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 7,9% (5 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 14,3% (9 orang), pernyataan kurang setuju 14,3 (9 orang), pernyataan setuju 38,1% (24 orang), pernyataan sangat setuju 25,4% (16 orang), dengan rata-rata 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan diberikan pekerjaan yang menantang.

Pada *Item* Karyawan diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan (X3.2.3) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 3,2% (2 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 15,9% (10 orang), pernyataan kurang setuju 20,6 (13 orang), pernyataan setuju 34,9% (22 orang), pernyataan sangat setuju 25,4% (16 orang), dengan rata-rata 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan ingin bekerja berkelompok dengan rekan kerja. Keseluruhan *Item* pada indikator pemberian tanggung jawab

memperoleh nilai rata-rata 3,57 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap *Item* pada variabel Kebutuhan untuk Berkembang (X3). Nilai *Grand Mean* variabel sebesar 3,55 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Bagus mengenai *Item* pada variabel Kebutuhan untuk Berkembang (X3). Rata-rata tertinggi pada *Item* X3.5 menunjukkan bahwa *Item* tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan *Item* lainnya.

4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) terdapat 6 *Item* pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	Y1.1	4	6.3	13	20.6	10	15.9	23	36.5	13	20.6	3.44	3,50
	Y1.2	2	3.2	12	19.0	14	22.2	19	30.2	16	25.4	3.56	
Y2	Y2.1	3	4.8	10	15.9	15	23.8	20	31.7	15	23.8	3.54	3,48
	Y2.2	4	6.3	13	20.6	13	20.6	19	30.2	14	22.2	3.41	
Y3	Y3.1	5	7.9	12	19.0	13	20.6	15	23.8	18	28.6	3.46	3,49
	Y3.2	4	6.3	8	12.7	17	27.0	20	31.7	14	22.2	3.51	
<i>Grand Mean</i>												3,49	

Sumber :Lampiran 7

Keterangan *Item* :

- Y1 = Kualitas hasil kerja
- Y1.1 = Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
- Y1.2 = Tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan rendah
- Y2 = Kuantitas hasil pekerjaan
- Y2.1 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan
- Y2.2 = kenaikan hasil kerja
- Y3 = Ketepatan waktu
- Y3.1 = Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Y3.2 = Ketepatan waktu hasil kerja dibanding dengan rekan kerja

a. Indikator Kualitas Hasil Kerja (Y1)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada *Item* teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Y1.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 6,3% (4 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 20,6% (13 orang), pernyataan kurang setuju 15,9 (10 orang), pernyataan setuju 36,5% (23 orang), pernyataan sangat setuju 20,6% (13 orang), dengan rata-rata 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada *Item* tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang rendah (Y1.2) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 3,2% (2 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 19,0% (12 orang), pernyataan kurang setuju 22,2 (14 orang), pernyataan setuju 30,2% (19 orang), pernyataan sangat setuju 25,4% (16 orang), dengan rata-rata 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan. Keseluruhan *Item* pada indikator kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata 3,50 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner

b. Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan (Y2)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada *Item* Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan (Y2.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 4,8% (3 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 15,9% (10 orang), pernyataan kurang setuju 23,8 (15 orang), pernyataan setuju 31,7% (20 orang), pernyataan sangat setuju 22,2% (14 orang), dengan rata-rata 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.

Pada *Item* hasil kerja Karyawan yang dikerjakan selalu ada kenaikan dibandingkan hasil kerja sebelumnya (Y2.2) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 6,3% (4 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 20,6% (13 orang), pernyataan kurang setuju 30,2 (19 orang), pernyataan setuju 31,7% (20 orang), pernyataan sangat setuju 22,2% (14 orang), dengan rata-rata 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang hasil kerja Karyawan yang dikerjakan selalu ada kenaikan dibandingkan hasil kerja sebelumnya. Keseluruhan *Item* pada indikator kuantitas hasil pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,48 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner

c. Indikator Ketepatan Waktu (Y3)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada *Item* hasil kerja Karyawan memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.1) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 7,9% (5 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 19,0% (12 orang), pernyataan kurang

setuju 20,6 (13 orang), pernyataan setuju 23,8% (15 orang), pernyataan sangat setuju 28,6% (18 orang), dengan rata-rata 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada *Item* hasil kerja Karyawan mempunyai ketepatan waktu hasil kerja yang lebih baik dibanding rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.2) responden yang menjawab dengan pernyataan sangat tidak setuju 6,3% (4 orang), pernyataan tidak setuju sebesar 12,7% (8 orang), pernyataan kurang setuju 27,0 (17 orang), pernyataan setuju 31,7% (20 orang), pernyataan sangat setuju 22,2% (14 orang), dengan rata-rata 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan menyetujui pernyataan tentang Karyawan mempunyai ketepatan waktu hasil kerja yang lebih baik dibanding rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Keseluruhan *Item* pada indikator ketepatan waktu memperoleh nilai rata-rata 3,49 yang berarti bahwa responden positif dengan pernyataan dengan yang diajukan dalam kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap *Item* pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Nilai *Grand Mean* variabel sebesar 3,49 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Bagus mengenai *Item* pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Rata-rata tertinggi pada *Item* Y.2 menunjukkan bahwa *Item* tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan *Item* lainnya.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan variabel independen yaitu Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows Release 16.0*. Hasil perhitungan persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	Koefisien <i>UnstandardizedB</i>	t hitung	Sig. t	Ket.
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Eksistensi (X1)	0.304	2.109	0.039	Signifikan
	Kebutuhan Relasi (X2)	0.477	4.266	0.000	Signifikan
	Kebutuhan Berkembang (X3)	0.283	2.034	0.046	Signifikan
t tabel = $t_{(59,5\%)}$ = 2,001 R = 0,958 R-square = 0,918 Adj. R-square = 0,914 F hitung = 221,612 Sig. F = 0,000 F tabel = $F_{(3,59,5\%)}$ = 2,761					

Sumber :Lampiran 8

Variabel dependen pada hasil uji regresi berganda adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y) sedangkan variabel independennya adalah Kebutuhan Eksistensi

(X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 0,545 + 0,304 X1 + 0,477 X2 + 0,283 X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 menunjukkan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Prestasi Kerja (Y) yang akan dipengaruhi oleh Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3). Pada Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X1) mempunyai pengaruh sebesar 0,304 dengan nilai signifikan 0,039 (lebih kecil dari 0,05) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) ditingkatkan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Y). variabel Kebutuhan Relasi (X2) sebesar 0,477 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila variabel Kebutuhan Relasi (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Variabel Kebutuhan untuk Berkembang (X3) sebesar 0,283 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila variabel Kebutuhan Berkembang (X3) ditingkatkan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Bersama-sama (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.9. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Untuk uji F yaitu pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji statistik F. Hipotesis penelitian yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 221,612 (Sig F = 0,000). Jadi, $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($221,612 > 2,761$) dan Sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Maka model regresi bisa dipakai untuk

memprediksi pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) pada Prestasi Kerja Karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis II yaitu pengaruh parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji statistik t, t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis penelitian yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari dua variabel independen terdapat dua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Eksistensi (X1)

Untuk Eksistensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,109. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,001) dan $\text{Sig } t (0,039) < 5\% (0,05)$. Sehingga pengujian hipotesis untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang

menyatakan bahwa variabel Eksistensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2) **Kebutuhan Relasi (X2)**

Untuk Kebutuhan Relasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,266. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,001) dan Sig t (0,000) < 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis untuk Ho ditolak dan Hi diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Relasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3) **Kebutuhan Berkembang (X3)**

Untuk Kebutuhan Berkembang (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,034. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,001) dan Sig t (0,000) < 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis untuk Ho ditolak dan Hi diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Berkembang (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

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. Menurut Ghazali (2006), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena

itu, dalam penelitian ini menggunakan nilai *R Square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,918 atau 91,8%. Artinya variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dijelaskan sebesar 91,8% oleh variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3). Sedangkan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh variabel lain atau variabel independen di luar persamaan regresi.

E. Pembahasan

Fokus dalam pembahasan penelitian ini adalah menjawab apa yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah Motivasi mampu untuk membuat prestasi kerja karyawan PT. Telkom Malang lebih meningkat. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mampu mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) berpengaruh secara signifikan baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dinilai dari 6 *Item* pertanyaan. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju untuk *Item* pertanyaan tersebut dengan rata-rata jawaban sebesar 3,49 yang berarti bahwa Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sudah baik. *Item* pertanyaan Karyawan teliti dalam menyelesaikan

setiap pekerjaan (Y1.1) memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,44. *Item* Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan (Y1.2) memiliki rata-rata sebesar 3,56. *Item* Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan (Y2.1) memiliki rata-rata sebesar 3,54. *Item* hasil kerja Karyawan yang dikerjakan selalu ada kenaikan dibandingkan hasil kerja sebelumnya (Y2.2) memiliki rata-rata sebesar 3,41. Pada *Item* Karyawan memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.1) memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,46. Begitupun dengan *Item* Karyawan mempunyai ketepatan waktu hasil kerja yang lebih baik dibanding rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.2) memiliki rata-rata sebesar 3,51

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis alternatif pertama, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan berkembang (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Telkom Malang. Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan berkembang (X3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 91.8 %.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis alternative kedua, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,304 ini

berarti apabila setiap kenaikan variabel independen atau bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel dependen atau terikat sebesar 30,4%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi tingkat Kebutuhan Eksistensi (X1) yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan (Y). Variabel Kebutuhan Relasi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,477 maka setiap kenaikan variabel independen atau bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel dependen atau terikat sebesar 47,7%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Variabel Kebutuhan Relasi (X2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi Kebutuhan Relasi (X2) maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan (Y). Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,283 maka setiap kenaikan variabel independen atau bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel dependen atau terikat sebesar 28,3%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi Kebutuhan Berkembang (X3) maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Pada dasarnya Karyawan menginginkan kesesuaian antara Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk berkembang (X3) yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Dengan begitu Karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik atau giat dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut layak diperhatikan oleh setiap perusahaan agar tujuan dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

Berikut dijelaskan implikasi hasil penelitian masing-masing variabel, yaitu:

1. Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Telkom Malang

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju atau menilai bahwa Kebutuhan Eksistensi (X1) yang diberikan perusahaan cukup baik. Rata-rata jawaban responden untuk Kebutuhan Eksistensi (X1) adalah sebesar 3,48. Dengan rincian *Item* gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan pokok (X1.1.1) memiliki rata-rata jawaban 3,35. *Item* Karyawan membutuhkan ruang kerja yang nyaman (X1.1.2) memiliki rata-rata 3,60. *Item* Karyawan membutuhkan suasana kerja yang tenang (X1.1.3) memiliki rata-rata sebesar 3,60. *Item* Karyawan membutuhkan keamanan diri dalam bekerja (X1.2.1) memiliki rata-rata sebesar 3,41. *Item* Karyawan diberikan kelengkapan kerja dari perusahaan (X1.2.2) memiliki rata-rata sebesar 3,46.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrinasari (2008), Chairudin (2009) dan Agustin, Fidyah, Wendy (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan Eksistensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Alderfer dalam Robbins (2003:214) Kebutuhan Eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap kebutuhan fisik dan keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk eksistensi didalam perusahaan PT. Telkom Malang sangatlah penting untuk menunjang kemampuan setiap individu yang berguna bagi kemajuan prestasi kerja sehingga membuat perusahaan

berkembang dengan baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa PT. Telkom Malang sudah mampu memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawannya.

2. Pengaruh Variabel Kebutuhan Relasi (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Telkom Malang

Variabel Kebutuhan Relasi (X2) menunjukkan rata-rata jawaban sebesar 3,51. Hal ini berarti bahwa Variabel Kebutuhan Relasi (X2) yang diberikan perusahaan sudah baik karena jawaban responden sebagian besar terletak di setuju. Dengan rincian rata-rata jawaban *Item* pada Variabel Kebutuhan Relasi (X2) yaitu untuk *Item* didalam perusahaan Karyawan membutuhkan perasaan diterima oleh atasan (X2.1.1) memiliki rata-rata sebesar 3,60. *Item* didalam perusahaan Karyawan membutuhkan perasaan dihormati oleh rekan kerja (X2.1.2) memiliki rata-rata sebesar 3,44. *Item* didalam perusahaan Karyawan membutuhkan perasaan diterima oleh rekan kerja (X2.1.3) memiliki rata-rata sebesar 3,56. *Item* Karyawan diberi kesempatan memberikan ide didalam perusahaan (X2.2.1) memiliki rata-rata sebesar 3,52. *Item* Karyawan ingin bekerja berkelompok dengan rekan kerja (X2.2.2) memiliki rata-rata sebesar 3,46. Pada *Item* Karyawan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja (X2.2.3) memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,49.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrinasari (2008), Chairudin (2009) dan Agustin, Fidya, Wendy (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan Relasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Alderfer dalam Robbin (2003:214) hubungan mengemukakan bahwa kebutuhan relasi merupakan hasrat yang dimiliki untuk

memelihara hubungan antar pribadi, hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang lain dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan relasi didalam perusahaan PT. Telkom Malang sangatlah penting untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi setiap individu yang berguna bagi kemajuan prestasi kerja sehingga membuat perusahaan berkembang dengan baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa PT. Telkom Malang sudah mampu memberikan ruang yang luas untuk setiap karyawannya untuk berkomunikasi dan berinteraksi kapada sesama karyawan maupun pimpinan.

3. Pengaruh Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Telkom Malang

Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) menunjukkan rata-rata jawaban sebesar 3,55. Hal ini berarti bahwa Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) yang diberikan perusahaan sudah baik karena jawaban responden sebagian besar terletak di setuju. Dengan rincian rata-rata jawaban *item* pada Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) yaitu untuk *ItemKaryawan* diberi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja (X3.1.1) memiliki rata-rata sebesar 3,49. *ItemKaryawan* diberikan pelatihan untuk mengembangkan karir diperusahaan(X3.3.2) memiliki rata-rata sebesar 3,56. *ItemKaryawan* diberi tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan (X3.2.1) memiliki rata-rata sebesar 3,48. *Item* egawai diberi pekerjaan yang menantang (X3.2.2) memiliki rata-rata sebesar 3,59. *ItemKaryawan* diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan (X3.2.3) memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,63.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrinasari (2008), Chairudin (2009) dan Agustin, Fidya, Wendy (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan berkembang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Alderfer dalam Robbin (2003:214) mengemukakan bahwa kebutuhan berkembang merupakan suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri Maslow. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan berkembang didalam perusahaan PT. Telkom Malang sangat penting dan sangat diperhatikan oleh perusahaan setiap individu yang berguna bagi kemajuan prestasi kerja sehingga membuat perusahaan berkembang dengan baik.

