Bab 5
Analisis

5.1. Analisis Variabel

Variabel yang dimaksud disini adalah variabel yang bisa digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan berdasarkan teori motivasi hirarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

no	Variabel
KEBUTUHAN DASAR KARYAWAN (*physiological needs*)	
1	Saya membutuhkan kondisi kerja kondusif dan nyaman yang merupakan kebutuhan dasar yang utama
2	Saya mendapat gaji yang besarnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
3	Saya mendapat bayaran tambahan (uang lembur) yang diberikan dengan layak sesuai dengan waktu pekerjaan tambahannya
4	Saya mendapat tunjangan hari raya yang diberikan dengan tepat waktu dan layak sesuai jabatan masing-masing
5	Saya mendapat seragam(pakaian) dinas yang layak secara kontinyu
6	Saya diberikan jam istirahat dengan tepat waktu
7	Saya disediakan ruangan kerja yang disesuaikan dengan pekerjaan dan jabatan seperti disediakannya meja dan kursi kerja yang nyaman
8	Saya menempati ruangan kerja yang mempuyai fasilitas pendukung yang nyaman seperti fasilitas AC
9	Karyawan yang mempunyai tempat tinggal jauh disediakan asrama
KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN (*Safety and Security needs*)	
10	Saya merasa aman bekerja karena sistem K3 disini baik sesuai dengan standar ISO dan Depnaker
11	Saya merasa tenang bekerja karena adanya pemberian jaminan keamanan berupa asuransi
12	Saya merasa nyaman bekerja karena peralatan bekerja sangat memadai dan safety
13	Saya merasa nyaman bekerja karena perlengkapan bekerja sangat memadai dan safety
14	Saya tidak pernah rendah diri jika mengalami kegagalan dalam bekerja, justru selalu termotivasi untuk memperbaiki kesalahan bekerja di masa lalu
15	Saya merasa aman dan tenang dalam bekerja karena adanya jalur evakuasi darurat jika terjadi

	keadaan yang darurat
16	Saya merasa semakin nyaman dan tenang jika terjadi sesuatu dengan kesehatan, karena adanya poliklinik di dalam lingkungan dinas bina marga
KEBUTUHAN SOSIAL (*social needs)*	
17	Lingkungan kerja baik dan menyenangkan
18	Atasan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan
19	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik
20	Saya menikmati persaingan yang sehat dan kondusif dalam bekerja
21	Saya lebih senang bekerja secara tim dibandingkan bekerja secara individu
22	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerjanya
23	Sesama karyawan saling membantu dalam pekerjaan
24	Atasan selalu memberikan pengarahan kerja yang baik
25	Atasan selalu bersikap adil dalam mengambil keputusan
26	Atasan selalu bersikap bijaksana dalam meyelesaikan masalah
27	Program pelatihan yang diharuskan kepada saya membuat kemampuan bekerja saya meningkat
KEBUTUHAN AKAN PENGAKUAN (*esteem needs*)	
28	Atasan selalu memberikan perhatian terhadap saya
29	Prestasi saya dalam bekerja selalu dinilai secara teliti dan cermat
30	Pemberian piagam penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan menambah motivasi terhadap karyawan
31	Pembagian tugas pekerjaan yang jelas membuat saya bekerja di posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
32	Atasan selalu memberi pujian bila saya menjalankan tugasnya dengan hasil yang memuaskan
33	Atasan selalu memberi teguran dan masukan secara halus dan baik jika saya melakukan kelalaian dalam bekerja
34	Pemberian bonus tambahan terhadap karyawan berpretasi dinilai efektif untuk menambah motivasi dalam bekerja
35	Ide yang disampaikan saya dinilai positif oleh atasan
36	Penerapan mekanisme sistem kenaikan jabatan yang baik mendorong saya untuk bekerja lebih baik dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya
37	Atasan selalu mendiskusikan dengan bawahan jika ada masalah dalam pekerjaan
KEBUTUHAN AKAN AKTUALISASI DIRI (*self actualization*)	
38	Hampir semua pekerjaan dapat saya kerjakan dengan baik
39	Saya mendapat kemampuan dan pengetahuan baru di perusahaan ini
40	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan kemampuannya

41	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang rumit dan menantang
42	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai pada saat ini
43	Saya merasa puas karena sudah bisa memenuhi semua kebutuhan hidup secara materi
44	Saya merasa puas jika telah mencapai puncak karir jabatan dalam bekerja
45	Saya merasa puas jika hasil pekerjaan saya bermanfaat bagi masyarakat

Variabel-variabel diatas dikatakan bisa digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Setelah melakukan alat uji ukur dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel-variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur identifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang, karena variabel-variabel tersebut valid dan reliabel.

5.2. Analisis Multi Regresi

Analisis multi regresi digunakan untuk mengetahui bentuk, hubungan, dan besarnya pengaruh variabel independen {variabel *Physiological Needs* (PN), *Safety and Security needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} terhadap variabel dependen {Kinerja (Y)} baik secara bersama-sama maupun secara parsial yang ditunjukkan oleh koefisisen regresi, Sarwono (2006). Metode yang digunakan dalam analisis multi regresi pada penelitian ini adalah dengan metode *Backward Elimination* dan seluruh proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 12.0, *for windows*.

Pada bagian ini akan dijelaskan *output* analisis multi regresi faktor motivasi hirarki maslow variabel independen {variabel *Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} terhadap variabel dependen {Kinerja (Y)} karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang.

- **Analisis Persamaan Regresi**

Dari proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 12, di bab 4 (pada tabel 4.11) dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebagai patokan dalam membuat persamaan regresi, dengan melihat nilai tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 2.991+ 0.555PN+ 0.319SoN + 0.012SA – 0.156SSN – 0.267EN …….(5.1)

Di mana:

PN = *Physiological Needs*

SSN = *Safety and Security Needs*

SoN = *Social Needs*

EN = *Esteem Needs*

SA= *Self Actualization*

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 2.991 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen *Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA) maka nilai kinerja sebesar 2.991.
- Koefisien regresi *Physiological Needs* (PN) sebesar 0.555 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) nilai 1, maka nilai variabel *Physiological Needs* (PN) akan meningkatkan rata-rata Kinerja sebesar 0.555.
- Koefisien regresi *Social Needs* (SoN) sebesar 0.319 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) nilai 1, maka nilai variabel *Social Needs* (SoN) akan meningkatkan rata-rata Kinerja sebesar 0.319.
- Koefisien regresi *Self Actualization* (SA) sebesar 0.012 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) nilai 1, maka nilai variabel *Need for Achievement* (NA) akan meningkatkan rata-rata Kinerja sebesar 0.012.
- Koefisien regresi *Safety and Security Needs* (SSN) sebesar 0.156 menyatakan bahwa setiap pengurangan (karena tanda -) nilai 1, maka nilai variabel *Safety and Security Needs* (SSN) akan meningkatkan rata-rata Kinerja sebesar 0.156.

- Koefisien regresi *Esteem Needs* (EN) sebesar 0.267 menyatakan bahwa setiap pengurangan (karena tanda -) nilai 1, maka nilai variabel *Esteem Needs* (EN) akan meningkatkan rata-rata Kinerja sebesar 0.267.

- **Analisis Hubungan antara Variabel Independen secara Parsial terhadap Variabel Dependen**

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana korelasi atau hubungan antara variabel independen { *Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} terhadap variabel dependen {Kinerja (Y)} karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang. Korelasi yang dihasilkan bisa lemah, cukup, ataupun kuat dan juga korelasi yang dihasilkan bisa signifikan ataupun sebaliknya.

a. Korelasi Antara Variabel *Physiological Needs* (PN) dengan Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0.629 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel *Physiological Needs* (PN) dengan variabel Kinerja (Y) kuat. Korelasi kedua variabel signifikan karena angka signifikansi sebesar 0.047 < 0.05.

Hubungan antara kebutuhan dasar karyawan dengan kinerja kuat artinya jika kita ingin meningkatkan kinerja maka kita harus memperhatikan berbagai aspek yang termasuk kebutuhan dasar karyawan berdasarkan teori motivasi maslow yang telah diuraikan sebelumnya dan dikatakan signifikan berarti variabel-variabel yang termasuk kebutuhan dasar karyawan penting untuk dipenuhi agar meningkatkan kinerja.

b. Korelasi Antara Variabel *Safety and Security Needs* (SSN) dengan Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar -1.118 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel *Safety and Security Needs* (SSN) dengan variabel Kinerja (Y) sangat lemah. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena angka signifikansi sebesar 0.417 > 0.05.

Hubungan antara kebutuhan akan rasa aman dengan kinerja sangat lemah artinya tidak ada hubungan antara kebutuhan akan rasa aman dengan kinerja dan korelasi kedua variabel juga tidak signifikan berarti variabel yang termasuk dalam kebutuhan akan rasa aman tidak begitu penting untuk meningkatkan kinerja

c. Korelasi Antara Variabel *Social Needs* (SoN) dengan Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0.485 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel *Social Needs* (SoN) dengan variabel Kinerja (Y) cukup. Korelasi kedua variabel signifikan karena angka signifikansi sebesar 0.031 < 0.05.

Hubungan antara variabel kebutuhan sosial dengan kinerja cukup, artinya hubungan kebutuhan sosial dengan kinerja hanya sebatas cukup untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan sosial ini juga signifikan atau penting untuk dipenuhi agar bisa meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

d. Korelasi Antara Variabel *Esteem Needs* (EN) dengan Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar -1.011 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel *Esteem Needs* (EN) dengan variabel Kinerja (Y) sangat lemah. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena angka signifikansi sebesar 0.463 > 0.05.

Hubungan antara kebutuhan akan pengakuan dengan kinerja sangat lemah artinya tidak ada hubungan antara kebutuhan akan pengakuan dengan kinerja dan korelasi kedua variabel juga tidak signifikan berarti variabel yang termasuk dalam kebutuhan akan pengakuan tidak begitu penting untuk meningkatkan kinerja

e. Korelasi Antara Variabel *Self Actualization* (SA) dengan Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0.271 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel *Self Actualization* (SA) dengan variabel rata-rata Kinerja (Y) cukup. Korelasi kedua variabel signifikan karena angka signifikansi sebesar 0.017 < 0.05.

Hubungan antara variabel kebutuhan sosial dengan kinerja cukup, artinya hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja hanya sebatas cukup untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan aktualisasi diri ini juga signifikan atau penting untuk dipenuhi agar bisa meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

- **Analisis Pengaruh Variabel Independen secara Parsial terhadap Variabel Dependen**

Pada bagian analisis ini dengan menggunakan uji t pada pengolahan data di bab 4 (pada tabel 4.11) dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang. Dengan ketentuan, taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (DK) = n-2, atau 80-2 =78, didapat angka t tabel sebesar 1.671. Selanjutnya menentukan kriteria uji hipotesis yaitu : jika t penelitian > t tabel maka H_0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya jika t penelitian < t tabel maka H_0 diterima dan H1 ditolak. Hasil dari uji t tersebut didapat:

- Variabel {*Physiological Needs* (PN) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t penelitian 2.204 > nilai t tabel 1.671. Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam kebutuhan dasar berpengaruh postif dan penting untuk diperhatikan dan dipenuhi agar meningkatkan kinerja karyawan.

- Variabel {*Social Needs* (SN)} berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t penelitian 1.863 > nilai t tabel 1.671. Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam kebutuhan sosial berpengaruh postif dan penting untuk diperhatikan dan dipenuhi agar meningkatkan kinerja karyawan.

- Variabel {*Self Actualization* (SA)} berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t penelitian 1.720 > nilai t tabel sebesar

1.671. Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam kebutuhan akan aktualisasi diri berpengaruh postif dan penting untuk diperhatikan dan dipenuhi agar meningkatkan kinerja karyawan.

- Variabel *Safety and Security Needs* (SSN) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t penlitian -1.206 < nilai t tabel sebesar 1.671. Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam variabel kebutuhan akan rasa aman tidak penting dan tidak cukup mempengaruhi motivasi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja.

- Variabel *Esteem Needs* (EN) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t penelitian -0.755 < nilai t tabel sebesar 1.671. Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam variabel kebutuhan akan pengakuan tidak penting dan tidak cukup mempengaruhi motivasi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja.

Dari Hasil tersebut yang berpengaruh variabel PN, SoN, dan SA mempunyai arti bahwa kebutuhan dasar, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri yang berpengaruh cukup positif terhadap usaha pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja.

- **Analisis Besarnya Pengaruh Variabel Independen secara Bersama-sama terhadap Variabel Dependen**

Pada bagian analisis ini dapat dilihat dalam tabel 4.10 pada bab 4, model yang dipilih adalah model no 1 karena memiliki *Adjusted R-square* (R^2 yang disesuaikan) yang lebih besar dibandingkan model yang lain. Dikarenakan model regresi ini memiliki lebih dari dua variabel bebas, maka digunakan *Adjusted R-square* sebagai koefisien determinasi. Berdasarkan informasi pada tabel 4.10 variabel independen yang masuk dalam model regresi adalah variabel independen { *Physiological Needs* (PN), *Safety and Security needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)}Besarnya angka *Adjusted R-square* (r^2) adalah 0.816. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat

besarnya pengaruh variabel independen {variabel {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA) terhadap variabel dependen (Kinerja), dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus 4.1 pada bab 4, didapat angka sebesar 81.6%, angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA) terhadap variabel dependen (Kinerja) secara bersama-sama. Adapun sisanya sebesar 18.4% (100%-81.6%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, varibialitas rata-rata kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} sebesar 81.6%, sedangkan pengaruh sebesar 18.4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Sedangkan dengan menggunakan uji F pada pengolahan data di bab 4 (pada tabel 4.13) dapat dilihat pengaruh variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} secara gabungan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja.

Dari hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 12, didapatkan angka F penelitian sebesar 2.757 > F tabel sebesar 2.6995 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel-variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} jika digunakan secara bersama-bersama maka berpengaruh cukup positif terhadap kinerja, walaupun ada beberapa variabel seperti Variabel *Safety and Security Needs* (SSN) dan variabel *Esteem Needs* (EN) yang mempunyai korelasi yang lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja tetapi jika digunakan secara bersama-bersama maka pengaruh motivasi akan lebih berpengaruh terhadap kinerja jika variabel-variabel yang korelasi dan signifikansi nya kuat didahulukan pemenuhan kebutuhannya dibandingkan dengan variabel-variabel yang korelasi dan taraf signifikansi nya lemah.