

**PENGARUH MOTIVASI HIRARKI KEBUTUHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG EMAS SEMARANG**

**Ivanovich Perdana Kusuma, V. S Tripiyo, P.S, Iwan Hermawan
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang
Jl. Prof.H. Sudarto, SH, Tembalang, Semarang 50275, PO Box 6199/SMS**

ABSTRACT

PT Pelabuhan Indonesia III branch Tanjung Emas Semarang, is a company engaging in providing the harbour service which always provides satisfaction to the stakeholders. So it is important for the company to motivate employees to work to achieve jobs satisfaction so that employees can improve their performance. The purpose of this research were, first, to find out the influence hierarchical motivation of needs on employees jobs satisfaction, secondly, to replicate the research that has been there, to proving empirically whether there are influence hierarchical motivation of needs on employees jobs satisfaction, third, to proving empirically whether there are influence between level of lateness on jobs satisfaction. The research sample were 60 employees of PT. Pelabuhan Indonesia branch Tanjung emas Semarang as respondents. The independent variable of this research was hierarchical motivation of needs and the dependent variable was jobs satisfaction of employees. The method of analysis in this research used multiple linear regression test, t test, and f test. While the method of collecting data were questionnaire and literature study. The result of the regression analysis shows that positive coefficient, which meant that hierarchical motivation of needs gave positive and significant effect on jobs satisfaction based on the result partially and simultaneously. And this result can be concluded that this research empirically has been proved and in line with kusnul prianto research.

Key words: *hierarchical motivation of needs and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak di bidang jasa pelabuhan yaitu arus kapal, arus barang, arus peti kemas dan arus penumpang. Perusahaan ini mempunyai beberapa cabang di Jawa tengah, salah satunya cabang Tanjung Emas Semarang. Pelabuhan Tanjung Emas yang berada di Semarang merupakan pelabuhan yang sangat penting dan strategis bagi perkembangan ekonomi di Jawa tengah, tantangan dan ancaman yang dihadapi begitu besar mengingat persaingan antar pelabuhan di Indonesia meningkat. Dan teknologi yang berkembang begitu pesat. PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Semarang, harus menjawab tantangan yang begitu besar dalam era globalisasi seperti saat ini. Bergerak di bidang jasa pelabuhan mengharuskan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Semarang untuk selalu melakukan peningkatan kualitas pelayanan jasa yang diinginkan oleh pengguna jasa pelabuhan. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai Teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut SDM yang baik semakin penting untuk memenangkan persaingan. Peningkatan SDM menjadi perhatian utama oleh perusahaan ini, namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami keterlambatan masuk. Menurut Munandar (2001:367)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan, bisa melalui sikap membiarkan keadaan lebih buruk, misal sering absen atau datang

terlambat. Hal ini bisa menghambat peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan pada bulan Desember 2014 berjumlah 108 kali keterlambatan karyawan, sedangkan bulan Januari 2015 jumlahnya naik menjadi 150 kali keterlambatan dan pada bulan Februari 2015 berjumlah 116 kali keterlambatan karyawan. Menurut Wibowo (2010:503) mengenai value theory dimana kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin orang banyak menerima hasil semakin puas. Dalam hal ini, kebutuhan fisik, sosial, keamanan, penghargaan dan aktualisasi diri jika dilaksanakan dengan manajemen yang baik akan memberi dampak positif yang diharapkan oleh perusahaan seperti yang di lakukan oleh Prianto (2012) dalam pemberian saran dalam penelitiannya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan perusahaan kontraktor di Malang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh hirarki pemenuhan Kebutuhan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang terhadap kepuasan karyawan.
- b. Membuktikan secara empiris apakah pemenuhan kebutuhan Abraham maslow ada pengaruhnya dengan tingkat tingkat keterlambatan di P.T Pelabuhan Indonesia III (persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2010: 379) “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

Teori motivasi kerja

Teori Hirarki Kebutuhan Menurut Sedarmayanti (2007:234) Teori ini diperkenalkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow. Maslow lalu mengelompokkan kebutuhan-kebutuhan ini menjadi 5 tingkatan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisik

Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman, dan lokasi yang bersih dari polusi.

2) Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan keamanan bukan sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang seperti, rencana pasca pensiunan dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka

4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian juga dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan

dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang, dan lain-lain. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

Teori ERG

Menurut Sedarmayanti (2007:236) teori ERG terdapat 3 kelompok kebutuhan teras: Eksistensi, keterhubungan dan pertumbuhan

Jenis Jenis Motivasi

Menurut Husnan (2008:204) Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah".

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74) Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan. Harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitasrealitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud rasa senang, perasaan puas atau tak puas.

Dalam kepuasan kerja dikenal beberapa teori dari para ahli, dan menurut Wibowo (2010:503) teori kepuasan kerja antara lain:

a. Two-factor Theory

Teori dua factor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan

dan ketidapuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factor.

b. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin orang banyak menerima hasil semakin puastentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja.

Faktor kepuasan kerja

Menurut Robbins (dalam Usman, 2011:499) menjelaskan faktor-faktor kepuasan sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang
Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka

b. Imbalan yang setimpal

Karyawan selalu menginginkan system pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Serupa, karyawan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika ada individu-individu yang menganggap keputusan-keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka mereka berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik.

Sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relative dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

d. Mitra kerja yang mendukung

Bagi sebagian besar karyawan pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja. Perilaku atasan karyawan juga menjadi penentu penting kepuasann kerja. Penelitian-penelitian secara umum membuktikan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika atasan langsung karyawan itu mampu memahami bawahannya

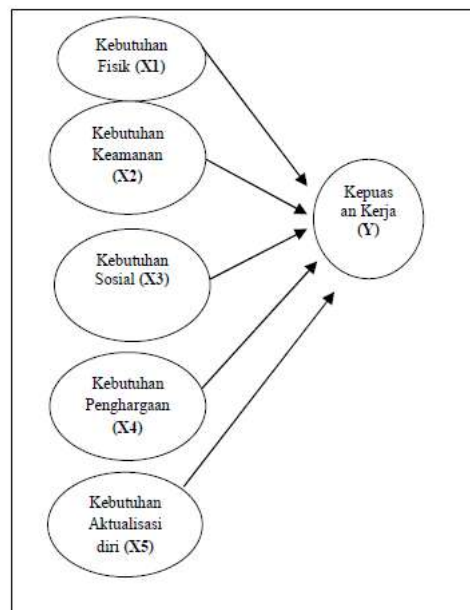
dan ramah, menawarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat karyawan, dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

Hubungan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja

Menurut Wibowo (2010:506) Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1



Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya. Menurut Prianto(2012) terdapat pengaruh yang positif antara variabel X1 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Fisiologis maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis, H1: Kebutuhan Fisik (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), Semakin tinggi terpenuhinya kebutuhan fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja.

b. Pemenuhan Kebutuhan Keamanan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kebutuhan akan keamanan bukan sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang seperti, rencana pasca pensiunan dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya. Menurut Prianto (2012) terdapat pengaruh yang positif antara variabel X2 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Keamanan maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis, H2: Kebutuhan Keamanan (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), Semakin tinggi terpenuhinya kebutuhan keamanan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Menurut Prianto (2012) terdapat pengaruh yang positif antara variabel X3 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Sosial maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis, H3: Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), Semakin tinggi terpenuhinya kebutuhan sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja.

d. Pemenuhan Kebutuhan mengenai Penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun

adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Menurut Prianto (2012) terdapat pengaruh yang positif antara variabel X4 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Penghargaan maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis, H4: Kebutuhan Penghargaan (X4) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), Semakin tinggi terpenuhinya kebutuhan penghargaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

e. Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang, dan lain-lain. Menurut Prianto (2012) terdapat pengaruh yang positif antara variabel X5 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Aktualisasi diri maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis, H5: Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), Semakin tinggi terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri maka semakin tinggi kepuasan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut marzuki (2010:51) populasi adalah keseluruhan bahan atau elemen yang diselidiki. Peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang tanjung emas Semarang, yaitu karyawan yang bekerja pada Divisi Komersial, Divisi Keuangan, Divisi SDM&Umum, Divisi Operasional, Divisi Teknik, Dan Divisi Sistem Informasi. Keseluruhan karyawan adalah 132 orang.

Sample

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. menurut Marzuki (2010:47) sample random sampling adalah setiap elemen populasi mendapat kesempatan atau probability yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample. Untuk menetapkan jumlah sampel dapat menggunakan rumus slovin

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dengan rumus diatas diperoleh besar sampel adalah 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisoner (Angket)

Menurut Marzuki (2010:65) angket disebut juga mail, survai atau cara surat-menyurat karena hubungan dengan responden dilakukan melalui daftar pertanyaan yang dikirimkan kepadanya. Dari pengertian diatas peneliti membagikan daftar pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan konsep peningkatan kepuasan karyawan menggunakan teori hirarki kebutuhan PT.Pelabuhan Indonesia III, Cabang Tanjung Emas Semarang.

2. Study Pustaka

Menurut Purhantara (2010:35) pada bagian ini peneliti menyampaikan hasil tinjauan pustaka yaitu dengan menampilkan konsep-konsep dasar, landasan teori yang dikonstruksi pada penelitian ini, dan relevansinya dengan penelitian terdahulu.

3. Wawancara

Menurut Bungin (2013:133) Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.

Metode Analisis

a. Uji Validitas

Menurut Sekaran (dalam Sarjono 2012:35) Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Menurut Sarjono (2012:45) suatu item pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar daripada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (dalam Sarjono 2012:35) menyatakan bahwa keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Menurut Sarjono (2012:45) Reliabilitas diukur dengan rumus Cronbach's Alpha dan suatu kuisoner yang dikatakan reliable adalah jika nilai crochbach alpha > 0,60.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan estimasi atau prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variable independen (X) (Purwanto & Sulistyastuti, 2007: 188).

d. Uji t

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variable independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya (Purwanto & Sulistyastuti, 2011: 193).

e. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan atau model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Purwanto & Sulistyastuti, 2011: 193).

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya (Purwanto & Sulistyastuti, 2011: 195).

g. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terdiri dari :

1) Multikolinieritas

Menurut Frisch dalam Purwanto dan Sulistyastuti (2007: 198) Suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebasnya. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan:

- a) Bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b) Bila $VIF < 5$ tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

2) Heteroskedastisitas

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007: 199) Suatu Model regresi mengandung masalah heteroskedastisitas artinya varian variabel dalam model tersebut tidak konstan

3) Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat model regresi, apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Sunyoto (2011:89) jika garis riil mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliable sehingga data yang dihasilkan akurat.

Dari penelitian ini menunjukkan uji validitas dari seluruh variabel memiliki thitung lebih besar dari ttabel yaitu 0,2144. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variable penelitian adalah valid.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , maka butir atau variabel tersebut *reliabel*. Dari hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa pengujian

reliabilitas dari seluruh variabel dapat dikatakan semua variable reliabel / handal.

Hasil regresi linear berganda dapat dilihat Dari hasil penelitian ini dan dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$a. Y = 9,680 + 0,360 X_1 + 0,325X_2 + 0,297X_3 + 0,255 X_4 + 0,139X_5$$

b. $a = 9,680$ artinya jika variable kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) = 0, maka nilai kepuasan kerja sebesar 9,680. Dalam hal ini jika kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri bernilai 0,000 maka kepuasan kerja akan meningkat 10% (pembulatan dari 9,68%)

c. $b_1 = 0,360$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan fisik terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya Ada kecenderungan kenaikan kebutuhan fisik (X_1), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 atau 36 % koefisien bernilai positif artinya antara kebutuhan fisik dan kepuasan kerja berpengaruh positif. Kenaikan kebutuhan fisik akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja.

d. $b_2 = 0,325$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan keamanan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya Ada kecenderungan kenaikan kebutuhan keamanan (X_2), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 atau 33 % koefisien bernilai positif artinya antara kebutuhan keamanan dan kepuasan kerja berpengaruh positif. Kenaikan kebutuhan keamanan akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja.

e. $b_3 = 0,297$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan sosial terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya Ada kecenderungan kenaikan kebutuhan social (X_3), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,297 atau 30 % koefisien bernilai positif artinya antara kebutuhan sosial dan kepuasan kerja

berpengaruh positif. Kenaikan kebutuhan sosial akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja

f. $b_4 = 0,255$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan penghargaan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya Ada kecenderungan kenaikan kebutuhan penghargaan (X4), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 atau 26 % koefisien bernilai positif artinya antara kebutuhan penghargaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif. Kenaikan kebutuhan penghargaan akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja

g. $b_5 = 0,139$ merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya Ada kecenderungan kenaikan kebutuhan aktualisasi diri (X5), maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,139 atau 14 % koefisien bernilai positif artinya antara kebutuhan aktualisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif. Kenaikan kebutuhan aktualisasi akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil penelitian ini nilai t_{hitung} dari seluruh variabel $> t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Uji F digunakan dilakukan untuk variabel independent memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variable dependent (Y).

Dari uji F penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_a diterima, yang artinya secara simultan variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependent.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara variabel independen terhadap variable dependen dalam suatu persamaan regresi.

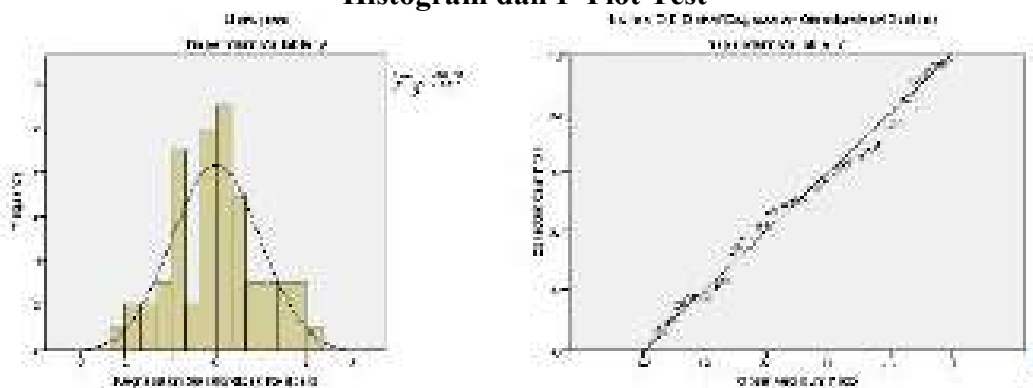
Berikut adalah ringkasan hasil estimasi regresi untuk koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil SPSS model Summary besarnya adjusted R^2 adalah 0,546 hal ini berarti variabel kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 55%. Sedangkan sisanya sebesar 45% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian selanjutnya adalah uji asumsi klasik, pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dalam model regresi.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data pada penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, pengujian dapat menggunakan histogram maupun P-Plot tes seperti pada Gambar 2.

Gambar 2
Histogram dan P-Plot Test



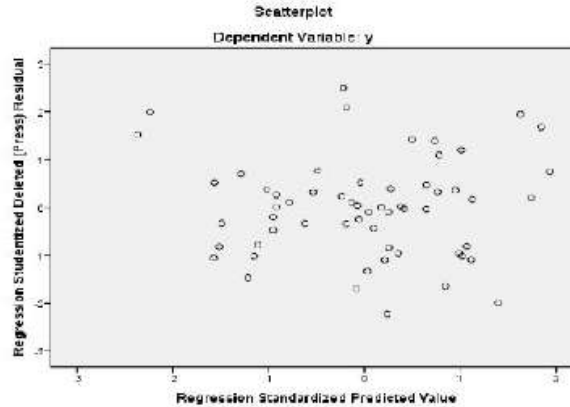
Seimbang berada di tengah tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri, sedangkan P-Plot test titik-titik searah dengan garis dan tidak menyebar sehingga dapat dikatakan distribusi data normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu variabel atau lebih variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat ditentukan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari hasil penelitian,

dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$.

Uji Heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

Gambar 3
Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada pengaruh positif secara simultan antara variable kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kepuasan karyawan. Demikian juga Uji-t ada pengaruh yang positif secara parsial antara variabel keb fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap kepuasan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 orang responden, persepsi responden dalam instrumen penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kecenderungan tidak setuju kecil sebesar 24% hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kepuasan yang diberikan perusahaan

cenderung belum memuaskan. Dan dapat diketahui terbuktinya secara empiris antara penelitian ini dan pengaruhnya terhadap keterlambatan.

Keterbatasan dan saran

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia III, Cabang Tanjung Emas Semarang, Keterbatasan yang dialami adalah dengan banyaknya petugas operasional dilapangan sehingga dibutuhkan akses kusus masuk daerah area penambatan kapal untuk melakukan penelitian, saran yang dikemukakan adalah perlunya relasi karyawan operasional sehingga memudahkan dalam melakukan pembagian instrument penelitian.

Implikasi

Dalam penelitian ini terdapat dua implikasi penelitian yaitu implikasi unuk kontribusi perusahaan dan yang kedua implikasi untuk mahasiswa, (a) implikasi bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan kebutuhan fisik karena dalam penelitian ini kebutuhan fisik ini adalah kebutuhan yang paling mempengaruhi kepuasan kerja. Tapi akan lebih baik lagi jika semua kebutuhan ditingkatkan dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi. (b) implikasi bagi mahasiswa adalah dapat membuka wawasan baru mengenai manajemen sumber daya perusahaan terutama peningkatan kepuasan karyawan menggunakan konsep motivasi hirarki kebutuhan, dimana dalam hal ini memberikan pemahaman kepada mahasiswa dalam pengembangan sistem sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal, 2012. “ Pengaruh motivasi lima hirarki kebutuhan Abraham maslow terhadap kepuasan kerja”. Skripsi. Fakultas ekonomi universitas andalas, Padang.
- As’ad, Moh: 2004. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: **Liberty**
- Bungin, Burhan: 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: **Prenada**
- Mankunegara, Prabu: 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung*: **Rosdakarya Offset**
- Marzuki: 2010. *Metodologi riset*. Yogyakarta : **BPFE-UH**
- Munandar, Sunyoto: 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: **Penerbit Universitas Indonesia**.
- Prianto, Kusnul, 2012. “Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan kontraktor di Malang”. *Jurnal ilmu teknik*, vol. 9 No.3.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyaah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik*. Yogyakarta : **Gava Media**
- Sarjono dan Winda Julianita: 2011. *SPSS vs LISREL*. Jakarta: **Salemba Empat**.
- Sunyoto, Danang. 2011: *Analisis regresi dan Uji hipotesis*. Jogjakarta: **Caps**
- Sutrisno, Edi, 2009 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: **Kencana**
- Usman, Husaini: 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: **Bumi Aksara**.
- Wibowo: 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: **PT Rajagrafindo Persada**