

## ANALISIS FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT.TASPEN (PERSERO) CABANG JAMBI

MUHAMAD SIDIQ

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

### **Abstract**

*This study aims to describe the factors of employee motivation and to analyze the factors of employee motivation at PT.Taspen Jambi Branch. The method used to analyze the data in this study is descriptive analysis and data collection methods through literature, interviews and questionnaires. This study used a sample of 19 respondents and the aspects studied were the five factors of human needs, namely physiological needs, security needs, social needs, recognition needs and self-actualization needs. The results of this study indicate the work motivation of employees at PT. based on the employee's response to the questionnaire. Based on the results of this study, what can be suggested is that leaders in related agencies must understand the difficulties faced by their employees, because good leadership will lead to good motivation towards his subordinates, and all the resulting positive achievements must be maintained. The result of this research is the analysis of employee motivation factors.*

**Keywords:** analysis, work motivation, employees

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor – faktor motivasi kerja pegawai dan menganalisis faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada PT.Taspen Cabang Jambi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan metode pengumpulan data melalui literatur, wawancara dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 19 responden serta aspek yang diteliti adalah lima faktor kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pegawai di PT.Taspen Persero Cabang Jambi di tinjau dari faktor – faktor motivasi kerja sudah baik berdasarkan respon dari pegawai terhadap kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka yang dapat disarankan adalah agar para pemimpin dalam instansi yang terkait harus memahami kesulitan – kesulitan yang di hadapi oleh para pegawainya, karena kepemimpinan yang baik akan menimbulkan motivasi yang baik pula terhadap bawahannya, dan segala pencapaian positif yang dihasilkan harus tetap dipertahankan. Hasil Dari penelitian ini maka diperoleh lah analisis faktor - faktor motivaasi kerja pegawai.

**Kata Kunci :** analisis, motivasi kerja, pegawai

### **PENDAHULUAN**

PT.Taspen (persero) Cabang Jambi adalah salah satu perusahaan yang kegiatannya adalah mengelola dana pensiun, dan Tabungan Hari Tua (THT) serta jaminan sosial lainnya. Jumlah pegawai pada PT.Taspen Jambi tahun 2011 yaitu sebanyak 19 orang yang terdiri dari 1 orang kepala cabang, 1 orang asisten pengendali dan beberapa seksi yaitu seksi penempatan klim sebanyak 4 orang, seksi keuangan sebanyak 5 orang, seksi personalia umum sebanyak 3 orang, seksi Data Peserta dan perusahaan sebanyak 5 orang.

Faustino Cardoso Gomes (1995 : 172) Waktu absen yang terlampau banyak tidak saja memakan banyak biaya, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap produktifitas jika

orang – orang yang tidak terlatih harus menggantikan mereka yang berpengalaman; waktu menunggu yang terlampau lama bisa mencetuskan keluhan pelayanan yang rendah kualitasnya bisa menimbulkan kebutuhan akan tambahan waktu staf untuk membereskan masalah, sehingga para supervisor bisa memikul beberapa kewajiban dari para pekerja yang absen dan ketinggalan dalam hal – hal lainnya.

Selain itu Sihol Situngkir (2006 : 24) proses penentuan kebutuhan karyawan yang dipergunakan untuk dapat mempertahankan kontinuitas jalannya perusahaan secara normal dengan mempertimbangkan tingkat absensi dan labor trun over, sehingga pemberian motivasi kerja pegawai tidak hanya di ukur dari beban kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa evaluasi dari seseorang pekerja terhadap kondisi pekerjaannya bisa melahirkan perasaan puas dan perasaan tidak puas. Jika pegawai merasa tidak puas maka ia mulai berpikir untuk pindah kerja, yang tentunya didahului oleh pertimbangan – pertimbangan terhadap pilihan – pilihan yang biasanya berkisar pada dua kelompok besar.

Kedudukan sumber daya manusia di PT. Taspen sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumberdaya manusia di PT. Taspen agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan bekerja adalah motivasi kerja dari pegawai tersebut serta adanya pemberian motivasi dari pimpinan dan perusahaan. Motivasi itu sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari pegawai selain faktor motivasi yaitu kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Total ketidak hadirannya pegawai pada tahun 2011 menunjukkan rekapitulasi jumlah dari bulan Januari sampai bulan Desember sebanyak 118 atau 2.19% orang jumlah pegawai yang tidak hadir. Kondisi ini di kuatkan dengan hasil survei pendahuluan pada tanggal 23–27 Januari 2012 pada pelaksanaan jam masuk kantor 07.45, istirahat siang 12.00 – 12.45, pulang kantor 16.30 WIB.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang di lakukan penulis di PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi dapat dilihat bahwa pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi selalu berusaha untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal senada juga diperoleh dari tanggapan beberapa orang yang datang , yang sedang melakukan sejumlah aktivitas (urusan) di PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi, yang menyatakan bahwa para karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi selalu memberikan pelayanan yang baik.

Tetapi dari hasil pengamatan penulis dalam lima hari ini menunjukkan keterlambatan pegawai pada saat jam masuk kantor yaitu 07.30 WIB, keterlambatan kembali setelah jam istirahat makan siang yaitu jam 12.00 – 12.45 WIB, serta

Keterlambatan pegawai memperlambat proses pelayanan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi pada saat jam masuk kantor pagi sebanyak 11 orang atau 5.26% dari 19 orang pegawai yang hadir, sedangkan keterlambatan pegawain masuk kantor pada saat jam istirahat makan siang sebanyak 28 orang atau 147.36% dari 19 orang, sedangkan pegawai yang cepat pulang pada saat jam kantor sebanyak 15 orang atau 78.94% dari 19 pegawai. Jika dilihat dari data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada tahun 2011 dengan hasil pengamatan pada tanggal 23-27 Januari maka dapat diperoleh suatu gambaran bahwa kondisi motivasi pegawai di PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi adalah belum sesuai dengan yang di inginkan organisasi.

Untuk mempertahankan kondisi ini maka pihak manajemen perusahaan harus mampu untuk terus memotivasi pegawai dengan cara memenuhi faktor-faktor motivasi dari pegawai tersebut agar semangat kerja dari pegawai tetap dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Faktor-faktor apa yang mendorong perilaku tersebut, apakah dorongan bersumber dari faktor biologis, yaitu pemenuhan kebutuhan yang bersumber dari mekanisme biologis seperti rasa lapar dan haus, ataukah melalui sesuatu proses yang disebut homeostatis, yaitu sebuah proses dimana organisme berusaha memelihara keseimbangan internal yang disebut juga *steady state*, ataukah bersumber dari pengalaman atau yang dipelajari bahwa perilaku tertentu mempunyai konsekuensi tertentu yang diinginkan, seperti bilamana kita bekerja dengan baik akan mendapatkan pujian atau penghargaan, atau bersumber dari faktor untuk mencari kesenangan yang terlepas dari faktor biologis atau reward.

Menurut Maslow dalam buku Maritho Tua Efendi Hariandja, (2002;324) faktor yang memotivasi orang mau bekerja adalah karena adanya dorongan orang tersebut untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini yang digunakan adalah metode survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Ini dilakukan melalui kuisisioner, buku-buku literatur, laporan-laporan, jurnal penelitian, dan artikel-artikel yang di publikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jenis yang ingin di pelajari sifat-sifat (Sudjana,1992:6).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi sebanyak 19 orang. Menurut Arikunto (2004 :34) mengemukakan bahwa apabila jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka seluruh populasi di jadikan sampel dan apabila jumlah populasinya lebih dari 100 responden maka sampelnya bisa diambil mulai dari 10%, 15%, dan 20% dan seterusnya dari jumlah populasi. Maka dalam penelitian ini seluruh populasi sebanyak 19 pegawai di jadikan sampel semuanya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan metode studi kepustakaan (library research), Studi Lapangan, Pengamatan (Observasi), Wawancara (interview) dan Penyebaran Kuisisioner. Dengan jawaban responden yang dipilih, Setiap jawaban responden atas masing-masing pernyataan akan dinilai dengan menggunakan kuisisioner yang di minta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan skors:

### **Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh dan diolah pertama kali oleh peneliti. Dan jenis ini berisikan tentang latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur dan karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi yang akan di masukkan ke dalam persepsi pegawai tentang kuisisioner penelitian.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang merupakan hasil olahan pihak lain. Datanya diperoleh dari kajian literatur, struktur organisasi dan laporan tahunan dari PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi.

**Metode Analisis**

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif yaitu metode yang melakukan analisis data dan informasi yang diperoleh dengan cara membandingkannya dengan teori-teori yang dilakukan sebagian acuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada PT. Taspen (Persero) Cabang Jambi.

Instrumen ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan potensi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel pada penelitian (Durianto 2001; 23).

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja pegawai pada PT.TASPEN (Persero) cabang jambi digunakan skala penelitian frekuensi dengan menghitung setiap item pernyataan. Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R = n \frac{(m-1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Bobot skala tertinggi

Untuk dapat menilai motifasi maka formula di atas dapat digunakan dengan sebagai proses sebagai berikut:

Jumlah sampelnya : 19

Bobot skala tertinggi : 5

Sehingga :

$$RS = \frac{19(5 - 1)}{5} = 15$$

Penentuan rentang skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 19 \times 1 \\ &= 19 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{sekor tertinggi} \\ &= 19 \times 5 \\ &= 95 \end{aligned}$$

Setelah rentang skala di peroleh maka rentang skala kriteria penilaian dapat diurutkan sebagai berikut:

- 19 – 34.99 = Sangat Tidak Termotivasi
- 35 – 49.99 = Tidak Termotivasi
- 50 – 64.99 = Kurang Termotivasi
- 65 – 79.99 = Termotivasi
- 80 – 95.99 = Sangat Termotivasi

**PEMBAHASAN**

**Analisis Tanggapan (Respon) Karyawan Terhadap Faktor – Faktor Motivasi Kerja Pegawai Pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi**

Tanggapan para pegawai PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi terhadap faktor – faktor motivasi kerja pegawai yang diberikan sebagai berikut :

**1. Kebutuhan Fisiologis**

Tanggapan pegawai PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis**

No	Pernyataan	skor	frekuensi	Total skor	keterangan
1.	Balas jasa yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari (pangan)	1	1	82	Sangat Termotivasi
		2	0		
		3	0		
		4	9		
		5	9		
2.	Balas jasa yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang	1	1	83	Sangat termotivasi
		2	0		
		3	0		
		4	8		
		5	10		
3.	Balas jasa yang diterima dapat mencukupi kebutuhan perumahan (papan)	1	1	80	Sangat Termotivasi
		2	0		
		3	0		
		4	11		
		5	7		
<b>Rata -rata</b>				81.6	Sangat Termotivasi

Sumber : data survei penelitian (data diolah tahun 2012)

berdasarkan Tabel 5.3.1 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata – rata merespon menilai bahwa faktor motivasi kerja pegawai dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi telah membuat responden termotivasi dalam bekerja. Ini dapat dilihat dengan skor rata – rata untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu 81.6 atau 82 (rentang 80 – 95.99). Yang mana skor tertinggi adalah dengan indikator balas jasa yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan sandang dengan skor 83. Sedangkan skor terendah adalah indikator balas jasa yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan papan/perumahan dengan skor 80.

Ini artinya balas jasa yang diberikan berupa gaji kepada pegawai pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi sudah dapat untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja.walaupun demikian pimpinan harus tetap memperhatikan dalam hal pemberian balas jasa ini, agar pegawai tetap dapat untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan papan/perumahan, karena pemenuhan kebutuhan papan/perumahan ini mendapat penilaian terendah dari para responden. PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi dapat mengupayakan untuk memberikan tunjangan yang dapat membantu pemenuhan kebutuhan papan/perumahan.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Tanggapan pegawai PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan rasa aman dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman**

No	Pernyataan	skor	frekuensi	Total skor	keterangan
1.	Jaminan asuransi keselamatan kerja apabila terjadi hal-hal yang tidak	1	1	79	Termotivasi
		2	0		
		3	0		
		4	12		

	di inginkan dalam bertugas	5	6		
2.	Dapatkah posisi anda diprediksikan untuh tahun depan	1 2 3 4 5	1 1 6 11 0	66	Termotivasi
3.	Sejauh mana ancaman perubahan mengakibatkan pengetahuan anda menjadi ketinggalan jaman	1 2 3 4 5	1 1 5 7 5	71	Termotivasi
<b>Rata -rata</b>				72	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 5.3.2 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata – rata responden menilai bahwa faktor – faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan rasa aman yang di berikan untuk pemenuhan kebutuhan rasa aman yaitu 72 (rentang 65 – 79.99).

Berdasarkan Tabel 5.3.2 diatas dapat dianalisis tentang penelitian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan rasa aman. Pernyataan adanya jaminan asuransi keselamatan kerja pada saat tugas/dinas di luar kota merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan rasa aman yaitu 79 (rentang 65 – 79.99), hal ini berarti dengan adanya jaminan asuransi bagi pegawai yang tugas keluar kota/daerah dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan adanya posisi/kedudukan dapat diprediksikan untuk masa depan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata terendah dalam faktor pemenuhan kebutuhan rasa aman yaitu 66 (rentang 65–79.99) atau kurang termotivasi. Seperti PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja), perpindahan (mutasi), dan lain-lain.

### 3. Kebutuhan Sosial

Tanggapan pegawai PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Sosial**

No	Pernyataan	skor	frekuensi	Total skor	keterangan
1.	dengan adanya koprasi,kantim,tem pat ibadah sudah kah membantu anda dalam bersosialisasi dengan rekan kerja	1 2 3 4 5	1 0 1 12 5	77	Termotivasi
2.	Adakah peluang untuk membangun hubungan dekat dengan rekan kerja	1 2 3 4	2 0 0 12	75	termotivasi

		5	5		
3.	Lingkungan kerja dan suasana kerja perusahaan sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan saya	1 2 3 4 5	1 0 1 11 6	75	Termotivasi
<b>Rata -rata</b>				75.6	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 5.3.3 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata – rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan sosial yang di berikan oleh PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi telah membuat responen termotivasi dalam bekerja, Hal Ini dapat dilihat dengan skor rata – rata untuk pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 75.6 atau 76 (rentang 65 – 79.99 ) atau termotivasi.

Berdasarkan Tabel 5.3.3 diatas dapat dianalisis tentang penelitian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial. Pernyataan adakah peluang bagi anda untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan – rekan anda merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata tinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 77 (rentang 65 – 79.99) atau dalam katagori motivasi. Hal ini berarti dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi seperti koprasi, kantin, tempat ibadah lapangan olah raga yang diupayakan sebagai sarana sosial antara pegawai dan atasan sangat baik, dan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja karena mereka sudah dianggap dari sebagian keluarga atau perusahaan.

Pernyataan dengan adakah peluang bagi anda untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan – rekan dan pernyataan lingkungan kerja dan suasana kerja di dalam perusahaan sudahkah mendukung anda dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata tinggi yang sama dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 75 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sarana sosial antara sesama pegawai dapat menjadi perbandingan dan tolak ukur pegawai dalam berbuat dan bertindak di dalam perusahaan.

**4. Kebutuhan Pengakuan**

Tanggapan pegawai PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Pengakuan**

No	Pernyataan	skor	frekuensi	Total skor	keterangan
1.	Adakah perasaan harga diri dari posisi anda	1 2 3 4 5	1 0 5 10 3	71	Termotivasi
2.	Ruangan yang di berikan sudah memadai sehingga merasa dihargai	1 2 3 4 5	1 0 4 9 5	74	Termotivasi
3.	Pengakuan dan	1	1		

	penghargaan dari rekan sekerja ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik	2 3 4 5	1 6 11 0	66	Termotivasi
<b>Rata -rata</b>				70	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 5.3.4 di atas dapat di ketehui bahwa secara keseluruhan rata – rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan pengakuan yang di berikan oleh PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi telah membuat responden termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan skor rata – rata untuk pemenuhan kebutuhan pengakuan yaitu 70 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi.

Berdasarkan Tabel 5.3.4 dapat di analisis tentang penelitian atau ungkapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan pengakuan. Pernyataan adanya ruang yang disediakan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan pengakuan yaitu 74 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diberikannya ruang yang memadai dalam bekerja, sehingga membuat mereka merasa dihargai dalam bekerja dan sehingga membuat mereka terasa termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian pimpinan harus tetap mempertahankan kondisi ini dengan cara menyediakan ruangan kerja yang layak dan memadai untuk pegawai dalam bekerja agar pegawai tetap merasa dihargai bekerja pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi.

Pernyataan pengakuan dan penghargaan dari reka sekerja atau atasan ketika anda melaksanakan pekerjaan dengan baik mendapat skor rata – rata paling rendah 66 (rentang 65 – 79.99) atau dengan kategori kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden merasa pimpinan kurang perhatia untuk memberikan pujian ataupun penghargaan atas hasil pekerjaan dari pegawai. Dengan demikiann pimpinan harus memperhatikan kondisi kerja pegawai dengan cara menghargai hasil pekerjaan pegawai dan kalau diperlukan memberikan suatu penghargaan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik, hal ini diupayakan agar pegawai selalu merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan untuk PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi, sehingga motivasi kerja pegawai meningkat dalam menjalankan pekerjaannya.

**5. Kebutuhan Aktualisai Diri**

Tanggapan pegawai PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi mengenai kebutuhan aktualisasi diri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3.5 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri**

No	Pernyataan	skor	frekuensi	Total skor	keterangan
1.	Kesempatan melakukan pertumbuhan dan pengembangan pribadi di dalam organisasi	1 2 3 4 5	1 2 4 6 6	71	Termotivasi
2.	Perasaan bangga dan berguna	1 2	1 3		

	terhadap diri berkaitan dengan jabatan sekarang	3 4 5	4 7 4	67	Termotivasi
3.	Kesempatan melakukan pekerjaan ide kreatif atau mengembangkan gagasan baru	1 2 3 4 5	1 3 5 4 6	68	Termotivasi
<b>Rata -rata</b>				68.6	Termotivasi

Sumber : Dari survei penelitian (data diolah tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 5.3.5 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata – rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang di berikan oleh PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi telah membuat responden/pegawai termotivasi dalam bekerja. Hai ini dapat dilihat dari sekor – sekor untuk rata – rata pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yaitu 68.6 atau 69 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi.

Berdasarkan Tabel 5.3.5 diatas dapat dianalisis tentang penilaian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan pertumbuhan dan pengembangan pribadi di dalam organisasi merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata tertinggi dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu 71 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi.hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk melakukan pertumbuhan dan pengembangan pribadi di dalam perusahaan masih terbuka sangat luas sehingga pegawai bisa lebih terbuka dalam segala hal dengan rekan – rekan kerja.

Pernyataan kesempatan untuk melakukan pekerjaan ide kreatif atau mengembangkan gagasan baru pernyataan ini mendapat skor rata – rata terendah ke dua yaitu 68 (rentang 65 – 79.99), di bandingkan dengan pernyataan perasaan bangga dan berguna terhadap diri berkaitan dengan pekerjaan (kedudukan) dengan skor rata – rata 67 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan bangga dan berguana terhadap diri atau kepercayaan diri seseorang pegawai belum sempurna,seharusnya merasa bangga dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada dirinya.

### Hasil Penelitian Faktor – Faktor Motivasi Kerja Prgawai

Bertitik tolak pada hasil analisis yang telah dilakukan pemenuhan faktor – faktor motivasi yang dilakukan oleh pihak PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi, mereka dapat melihat bahwa pemenuhan faktor - faktor motivasi yang diberikan oleh pihak PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi telah membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Adapun pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkkan karyawan termotivasi atau tidak termotivasi adalah berdasarkan teori kebutuhan A. Maslow, yaitu antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Untuk lebih jelas mengetahui hasil dari penelitian ini, maka dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4 Hasil Penelitian Tentang Faktor – Faktor Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Total Skor	Rata - Rata
<b>Kebutuhan fisiologis</b>			
1.	Selama saya bekerja di PT.Taspen, balas jasa yang saya	82	

	terima sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan pangan (makan/minum) saya sehari-hari.	Sangat Termotivasi	81.6 Sangat Termotivasi
2.	Selama saya bekerja di PT.Taspen, balas jasa yang sudah saya terima sudah dapat mencukupi kebutuhan sandang saya.	83 Sangat Termotivasi	
3.	Selama saya bekerja di PT.Taspen, balas jasa yang saya terima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan perubahan (papan) saya.	80 Sangat Termotivasi	
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>			
4.	Asuransi keselamatan kerja yang diberikan PT.TASPEN apakah telah terbukti dengan baik dalam memberikan jaminan kepada pegawai seandainya terjadi hal – hal yang tidak diinginkan, seperti: kecelakaan/ musibah lainnya pada saat melaksanakan pekerjaan.	79 Termotivasi	72 Termotivasi
5.	Seberapa jauh posisi /kedudukan anda dapat diprediksikan untuk masa depan.	66 Termotivasi	
6.	Sejauh mana ancaman perubahan mengakibatkan keterampilan atau pengetahuan anda menjadi usang (ketingalan jaman).	71 Termotivasi	
<b>Kebutuhan Sosial</b>			
7.	Dengan adanya kantin, koprasi tempat ibadah dan sarana lainnya yang diupayakan sebagai sarana sosialisasi antar sesama karyawan dan juga atasan, sudah dapat mendukung saya dalam bersosialisasi dan bergaul dengan sesama pegawai dan juda atasan.	77 Termotivasi	75.6 Termotivasi
8.	Adakah peluang anda untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan anda.	75 Termotivasi	
9.	Lingkungan kerja dan suasana kerja di perusahaan sudahkah mendukung anda dalam	75 Termotivasi	

	pelaksanaan pekerjaan.		
<b>Kebutuhan Pengakuan</b>			
10	Adakah perasaan harga diri anda yang diperoleh dari kedudukan (posisi) sekarang.	71 Termotivasi	70 Termotivasi
11	Ruang yang disediakan sebagai tempat saya melakukan pekerjaan sudah memadai, sehingga saya merasa dihargai.	74 Termotivasi	
12	Adakah pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja atau atasan ketika anda melaksanakan pekerjaan dengan baik.	66 termotivasi	
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>			
13	Adakah kesempatan bagi anda untuk melakukan pertumbuhan dan pengembangan pribadi di dalam organisasi.	71 Termotivasi	68.6 Termotivasi
14	Adakah perasaan bangga dan berguna terhadap diri anda berkaitan dengan pekerjaan (kedudukan) sekarang.	67 Termotivasi	
15	Adakah kesempatan untuk melakukan pekerjaan ide kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal.	68 Termotivasi	
<b>Rata – rata</b>			73.5 termotivasi

Sumber : Data surve penelitian (data diolah tahun 2012)

Berdasarkan Tabel 5.4 diatas terlihat bahwa secara keseluruhan faktor – faktor motivasi kerja pegawai pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi yang di dalamnya terdapat variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan memperoleh skor rata – rata 73.5 atau 74 (rentang 65 – 79.99) atau termotivasi.

Kebutuhan fisiologis mendapat penilaian tertinggi dari para responden dengan skor rata – rata 81.6 atau 82. Keadaan ini dikarenakan karena adanya balas jasa yang di terima sudah mencukupi kebutuhan sandang(pakaian), pangan(makan dan minun), dan papan(perumahan), telah membuat pegawai termotivasi karean kebutuhan fisiologis sandang,pangan, dan papan mereka terpenuhi.

Sedangkan skor terendah adalah dalam hal kebutuhan aktualisasi diri dengan skor rata – rata 69. Keadaan ini di karenakan pemimpin masih kurang memberikan perhatiannya untuk memberikan peluang serta kesempatan pegawai yang memiliki ide atau gagasan baru yang dapat membangun

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh gambaran analisis faktor - faktor motivasi kerja pegawai berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan oleh pihak PT.TASPEN (Persero) Cabang Jambi kepada pegawainya. Faktor motivasi yang di berikan sudah cukup baik dan harus di pertahankan dan jika perlu lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian motivasi kepada pegawainya.

### Saran

Pemenuhan kebutuhan rasa aman, dengan pernyataan seberapa jauh posisi/kedudukan anda dapat diprediksikan untuk masa depan dengan skor 66, dan pemenuhan kebutuhan pengakuan dengan pernyataan adakah pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja atau atasan ketikan anda melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan skor 66 atau termotivasi memperoleh sekor terendah. Diharapkan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan perolehan skor dari indikator pemenuhan kebutuhan rasa aman dan kebutuhan pengakuan dibandingkan dengan indikator- indikator pemenuhan kebutuhan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT.Rineka Cipta. Jakarta
- Gomes Faustino Cardoso.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Pertama,Penerbit Andi Offset.Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen*, Yogyakarta : Edisi II, BPFE – Yogyakarta.
- Haeiandja Efendi, mariohot tua . 2002. *Sumber Daya Manusia*.penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia,Jakarta.
- Hasibuan , Malayu. S.P2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- , 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kedua, Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, BPFE – Yogyakarta.
- Maslow, Abraham. 1969. *A.Teory of Metamotivation : The Biological Rooting of The Value Life*. Humanitas 4.
- Ruky, Ahmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sihol Situngkir.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Pertama.Fakultas Ekonomi.UNJA
- Sutermeister, 1976. *People and Productivity*, New York : MC, Graw-HILL Book Company.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.penerbit Kencana. Jakarta .
- Wursanto,IG. 2001. *Manajemen Kepegawaian*.Ghalia Indonesia. Jakarta.
- , 2001. *Kamus Bahasa Indonesia*. Edisi III. Jakarta.