

**ANALISIS TEORI MOTIVASI MASLOW TERHADAP TENAGA KERJA
WANITA DI SAMARINDA**



Oleh:
SIRUPANG
NPM: 2161201041

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

2025



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **10 April 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1.	Ketua
2.	Dr, Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si	2.	Anggota
3.	'Eko Ravi Pratama, S.E., M.M	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : SIRUPANG
NPM : 21.61201.041
Judul Skripsi : Analisis Teori Motivasi Maslow Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda..
Nilai Angka/Huruf : **77,03 / = B+**
Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Mengetahui

Pembimbing II

Dr, Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **ANALISIS TEORI MOTIVASI MASLOW TERHADAP
TENAGA KERJA WANITA DI SAMARINDA**

Diajukan Oleh : Sirupang

NPM : 2161201041

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

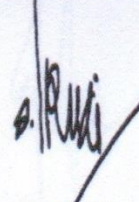
Menyetujui,

Pembimbing I



Erni Setiawati, S.E., M.E
NIDN. 1110057601

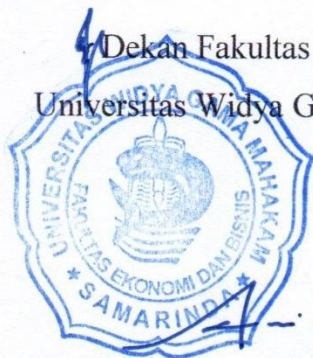
Pembimbing II



Dr. Suggeng Chairuddin, S.Sos., M.Si
NIDN. 8917030021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730704200511002

Lulus Ujian Komprehensif : 10 April 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis,

Tanggal : 10 April 2025

Dosen Penguji

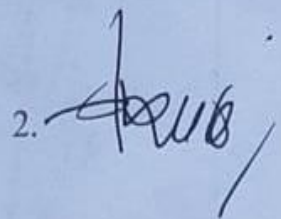
1. Erni Setiawati, SE., M.E

1.



2. Dr. Suggeng Chairuddin, S. Sos, M.Si

2.



3. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Sirupang

NPM : 21.61201.041

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

ANALISIS TEORI MOTIVASI MASLOW TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DI SAMARINDA

Sebagai mana yang telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian Yang direvisi	Tanda Tangan
1	Erni Setiawati SE, ME.	1. Perbaiki Skala Likert (4,3,2,1) 2. Perbaiki Variabel X4 (penghargaan)	
2.	Dr. Sugeng Chairuddin, S, Sos., M, Si	-	
3.	Eko Ravi Pratama, S.E.,M.M	1. Perbaiki daftar pustaka 2. Perbaiki penulisan	

RIWAYAT HIDUP



Sirupang; lahir di Mapia pada tanggal 26 Oktober 2001, anak dari Bapak Simon Saremben dan Ibu Dana. Menempuh Pendidikan dasar tahun 2008 s.d 2014 di SD Negeri 05 Kapala Pitu, Toraja Utara, melanjutkan ke SMPN 17 Samarinda tahun 2014 s.d tahun 2017, melanjutkan SMAN 11 Samarinda pada tahun 2017 s.d 2020. Pada tahun 2021, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen. Aktif dalam memperoleh beasiswa Bank Indonesia tahun2024.

Samarinda, 10 April 2025

Sirupang

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Judul skripsi ini “Analisis Teori Motivasi Maslow Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda” di pilih karena pentingnya memahami motivasi kerja Wanita dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka. Kota Samarinda, sebagai ibu kota provinsi Kalimantan Timur, memiliki peran strategis dalam pemberdayaan ekonomi dan sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja Wanita di Samarinda berdasarkan teori motivasi maslow, yang terdiri dari kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan karir Wanita dan pemberdayaan ekonomi di Samarinda.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. maka penulis mengucapkan terima kasih untuk berbagai pihak yang sudah membantu dan mendukung serta tidak terlepas dari bimbingan dosen pembimbing dalam proses penyusunan skripsi, saya ingin sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena dengan rahmatnya dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan program sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

2. Kepada kedua orang tua saya Bapak (Simon Saremben) dan Ibu (Dana). terima kasih sudah mengantarkan saya berada di tempat ini dan pada saat ini Rupang sudah mewujudkan doa dan harapan bapak dan ibu.
3. Kepada Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak (Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T.).
4. Kepada Wakil Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak (Dr. Suyanto, SE., M. Si).
5. Kepada Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Bapak (Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M) dan wakil Dekan ibu (Erni Setiawati, SE, ME.) selaku dosen pembimbing 1 saya.
6. Dosen pembimbing II saya bapak (Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, M.Si)
7. Kepada ketua prodi Manajemen Ibu (Dian Irma Aprianti, S, Ip., M.M)
8. Untuk diri saya (Sirupang) terima kasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan dari tekanan luar, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah atau proses penyusunan skripsi, yang berdiri tegak ketika di hantam permasalahan yang ada. Terima kasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan kamu pas ti bisa.
9. Suami tercinta saya (Riki Pundu Nayoan) dan anak tercinta saya (Demitrius Edzhar Saremben) serta mertua saya Bapak (Agustinus) dan Ibu (Elis Pindan) yang selalu menemani dan mendukung serta memberi saya semangat untuk menyelesaikan kuliah.
10. Ipar saya Ade Joshua Pongsirante, Novica Nancia Amelia Pongsirante.

11. Kepada Om dan Tante saya Bapak (simon Bato) dan Ibu (Damaris Kalambe) yang sudah merawat dan mendidik saya hingga masuk di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
12. Kepada kakak- kakak saya, Natan Leppa Saremben, Anton dan Alfrida Saremben serta adik bungsu saya Agus Tina Tiku Saremben
13. Kepada Temen-teman saya (Maria Yosefina Peni Moro) yang selalu menemani saya mulai dari masuk kuliah hingga Menyusun skripsi beliau yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan skripsi, Leoni Naobella, Yuniar Resti Nabila dan Mowilos Cheryl Clara Paulina.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dari ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun

Terakhir, hatapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Samarinda, 10 April 2025

Penulis,

Sirupang
2161201041

DAFTAR ISI

Cover	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI PROPOSAL	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Struktur Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian terdahulu	11
2.2 Landasan Teori	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Motivasi kerja	13
C. Kebutuhan Dasar	18
D. Kebutuhan Rasa Aman	20
E. Kebutuhan Hubungan Sosial	22
F. Kebutuhan Penghargaan	23
G. Kebutuhan Aktualisasi Diri	25
2.3 Model Konseptual	31
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33

3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5 Metode Analisis	38
3.6 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda.....	43
4.2 Deskriptif Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda	43
4.3 Lapangan Pekerjaan Utama.....	45
4.4 Profil responden	47
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Data Hasil Penelitian	50
5.2 Uji Kualitas Data	52
5.2.1. Uji Validitas	52
5.2.2 Uji Reliabilitas	54
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
5.3.1 Uji Normalitas Data	54
5.3.2 Uji Multikolinieritas Data	56
5.3.3 Uji Heterokedastisitas Data.....	57
5.3.4 Uji Linieritas Data	58
5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	60
5.5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)	62
5.6 Pengujian Hipotesis.....	64
5.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	64
5.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	64
BAB VI	68
PENUTUP.....	68
6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gamabr 2.1 1 Model konseptual.....	31
Gambar lampiran 1 Dokumentasi dengan ibu iran baka.....	77
Gambar lampiran 2 Dokumentasi dengan rina ruth.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Badan Pusat Statistik jenis pekerjaan dan jumlah tenaga kerja.....	2
Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden	47
Tabel 4.2 Usia responden	47
Tabel 4.3 Jenis Pekerjaan responden	48
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir responden	49
Tabel 5. 1 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden	50
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 5.3 Hasil Uji Realibilitas.....	54
Tabel 5.4 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 5.5 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 5.6 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57
Tabel 5.7 Hasil kebutuhan dasar	58
Tabel 5.8 Hasil kebutuhan dasar	58
Tabel 5.9 Hasil kebutuhan dasar	59
Tabel 5.10 Hasil kebutuhan dasar	59
Tabel 5.11 Hasil Linieritas	60
Tabel 5.12 Regresi Linier Berganda	61
Tabel 5.13 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2).....	63
Tabel 5.14 Uji Simultan (Uji F).....	64
Tabel 5.15 Uji Parsial (Uji T)	65

ABSTRAK

Sirupang, 2025. Analisis Teori Motivasi Maslow Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Di bawah bimbingan dosen pembimbing 1 : Ibu Erni Setiawati, SE., ME dan dosen pembimbing 2 : Bapak Dr. Suggeng Chairuddin, S. Sos., M. Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap tenaga kerja wanita di samarinda. Penelitian ini jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dengan jumlah populasi 139.979 tenaga kerja wanita di samarinda dengan sampel 100 responden tenaga kerja wanita di samarinda. Data yang di kumpulkan kemudian di analisis menggunakan SPSS V 25. Analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan nilai sig, pada variabel Kebutuhan Dasar (X1) diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,430 > 0,05$ dan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $1,010 < 2,11$. Pada variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) nilai sig. diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,001 < 0,05$ dan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $3,034 > 2,11$. Variabel Kebutuhan Sosial (X3) hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,306 > 0,05$ dan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $1,199 < 2,11$. Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) h asil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,299 > 0,05$ dan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $1,193 < 2,11$. Dan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,988 > 0,05$ dan diperoleh hasil F hitung $0,183 < 2,11$.

Maka dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Dasar (X1), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) memiliki adanya hubungan linier secara signifikan dengan variabel Motivasi Kerja (Y). Sedangkan, pada variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) tidak memiliki hubungan linier secara signifikan dengan variabel Motivasi Kerja (Y).

Kata kunci : Kebutuhan Dasar, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan terjemahan dari” *human resource*”, namun ada pula yang menyatakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal Personalia, Kepegawaian, dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Tenaga kerja wanita merupakan komponen penting dalam struktur tenaga kerja, dengan potensi yang terus berkembang dan memberikan kontribusi positif dalam berbagai aspek kehidupan sosial-ekonomi. Definisi dan konteks umum tenaga kerja wanita adalah perempuan yang bekerja di berbagai sektor ekonomi, baik di ranah formal maupun informal. Mereka memainkan peran krusial dalam pembangunan ekonomi dan sosial Masyarakat.

Pertumbuhan ekonomi dan perubahan sosial di Indonesia menciptakan fenomena baru dalam dunia kerja, terutama bagi perempuan. Kota Samarinda, sebagai Ibu Kota Provinsi Kalimantan Timur, menunjukkan tren yang signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2022 - 2023 jumlah tenaga kerja Wanita di Samarinda mencapai 139.979 orang dengan Relative Standard Error (RSE) sebesar 10%. Jenis pekerjaan yang di tekuni pertanian, kehutanan dan perikanan 1.703,00; pertambangan dan penggalian 487,00; industri pengolahan 16.142,00; pengadaan listrik dan gas, pengadaan air pengelolaan

sampah limbah dan daur ulang 152,00; konstruksi 633,00; perdagangan besar dan eceran reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor 44.753,00; transportasi dan pergudangan, informasi dan komunikasi 5.798,00; penyediaan akomodasi dan makan minum 20.926,00; jasa keuangan dan asuransi, real estate; jasa perusahaan 3.335,00; administrasi pemerintahan pertahanan dan jaminan sosial wajib 3.977,00; jasa Pendidikan 14.819,00; jasa kesehatan dan kegiatan sosial 10.120,00; jasa lainnya 13.896,00.

Tabel 1. 1 Data Badan Pusat Statistik jenis pekerjaan dan jumlah tenaga kerja

Lapangan pekerjaan utama	Penduduk (Perempuan) berumur 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama	
	Jumlah	Distribusi (%)
	2023	2023
Pertanian, kehutanan dan perikanan	1.703,00	1,22
Pertambangan dan penggalian	487,00	0,35
Industri pengolahan	16.142,00	11,53
Pengadaan Listrik dan gas; pengadaan air pengelolaan sampah limbah dan daur ulang.	152,00	0,11
Konstruksi	633,00	0,45
Perdagangan besar dan eceran reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor	4.753,00	31,97
Transportasi dan pergudangan; informasi dan komunikasi.	5.789,00	4,14
Penyediaan Akomodasi dan makanan minum.	0.926,00	14,95
Jasa keuangan dan asuransi; Real estate	3.247,00	2,32

Jasa Perusahaan	3.335,00	2,38
Administrasi pemerintahan pertahanan dan jaminan sosial wajib	3.977,00	2,84
Jasa Pendidikan	14.819,00	10,59
Jasa Kesehatan dan jaminan sosial	10.120,00	7,23
Jasa lainnya	3.896,00	9,93
Jumlah	139.979,00	100,00

Sumber : <https://kaltim.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjI1IzI=/persentase-perempuan-sebagai-tenaga-profesional-menurut-kabupaten->

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, terutama wanita. Di Samarinda, jumlah wanita bekerja meningkat secara signifikan. Namun, motivasi kerja mereka masih di pengaruhi berbagai faktor, Melalui hasil wawancara yang saya lakukan pada salah satu pegawai yang merupakan P3K, yang bernama ibu Iran Baka yang bekerja sebagai Guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Samarinda Seberang dan karyawan Rina Rut yang bekerja di PT. Kawan Lama Solution, menyatakan bahwa alasan wanita bekerja adalah untuk mencapai kemandirian finansial, mengembangkan karir, meningkatkan kualitas hidup, dan mencapai kesetaraan gender.

Kebutuhan dasar adalah kebutuhan yang paling fundamental yang harus di penuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan lainnya, seperti kebutuhan fisik dan biologis, seperti gaji, tunjangan dan lingkungan kerja yang nyaman. Dari hasil wawan cara yang penulis lakukan pada Ibu Iran Baka yang berprofesi sebagai guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Samarinda Seberang dan Rina Rut yang merupakan karyawan di PT. Kawan Lama Solution, saya simpulkan dari kedua hasil

wawancara tersebut mengatakan bahwa kebutuhan paling dasar mengapa wanita memilih untuk bekerja, yaitu kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus di penuhi oleh mereka, Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong wanita untuk bekerja, karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan imbalan (Uang, materi) yang akan di gunakan untuk pemenuhan kebutuhan mereka itu sendiri.

Kebutuhan Rasa Aman kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka wanita berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan di rasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan, mengatakan bahwa alasan wanita bekerja untuk mencari keamanan dan keselamatan seperti memiliki asuransi Kesehatan dan kecelakaan seperti Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), menghindari risiko kehilangan pekerjaan dan pendapatan, dan memebangun jaringan untuk memebantu dalam situasi darurat.

Kebutuhan Sosial kebuthan akan interaksi sosial dan pengakuan, seperti hubungan antara rekan kerja dan pengakuan atas prestasi. Kebutuhan sosial yang sering pula di sebut dengan *social needs*, atau *affiliation needs*, pada tenaga kerja wanita di Samarinda kebutuhan tingkat tiga. Hasil wawancara dengan Ibu Iran Baka, profesi sebagai Guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Samarinda Seberang, mengatatakan kebutuhan sosial sangat penting bagi guru karena dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Kebutuhan sosial tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga merasa di hargai dan di akui oleh masyarat. Sementara itu, Rina Rut mengatakan bahwa kebutuhan sosial sangat penting bagi

karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. kebutuhan sosial dapat di pengaruhi melalui interaksi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang positif.

Adapun kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, hasil wawancara dengan Ibu Iran Baka yang profesi sebagai guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Samarinda Seberang, me ngatakan sangat penting bagi guru karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memotivasi mereka. Kebutuhan penghargaan dapat terpenuhi melalui pengakuan dan pujian dari mahasiswa, orang tua, dan rekan kerja. Sedangkan hasil wawancara dengan rina rut sebagai karyawan di PT.Kawan Lama Solution mengatakan bahwa kebutuhan penghargaan sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. seperti promosi, kenaikan gaji dan pengakuan dari atasan.

Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan akan pengembangan diri dan pencapaian tujuan, seperti kesempatan pelatihan dan pengembangan karir. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi terutama pada pekerja wanita di samarinda. Untuk mmenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan kemauan diri sendiri. Hasil wawancara dengan Ibu Iran Baka yang profesi sebagai guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Samarinda Seberang, mengatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri sangat penting bagi guru karena dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka, aktualisasi dapat terpenuhi melalui kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan yang lebih luas.diri Sedangkan menurut Rina Rut yang bekerja sebagai karyawan di PT.Kawan Lama

Solution, mengatakan kebutuhan aktualisasi diri sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka, kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi melalui proyek-proyek yang menantang dan berdampak, contohnya proyek pengembangan tim: di mana karyawan dalam perusahaan dapat berpartisipasi dalam proyek yang menantang dan berdampak pada kinerja tim.

Menurut penelitian Rachel T. A Kawalod, Bernhard Tewal, dan Hendra N.Tawas (2020) dengan judul “Analisis Kontribusi Pekerja Wanita Sebagai Pedagang Di Pasar Tradisional Pinasungkulan Karombosan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengabdian perempuan terhadap pekerjaan berdampak pada peningkatan status sosial dari keluarga.

Menurut penelitian Nicolas Iswandi dan Doddy Hendro Wibowo (2021) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda terhadap motivasi kerja pada pekerja wanita.

Menurut penelitian Fanisa Pitamouldi, Suyanto, dan Riristiani (2021) dengan judul “Pekerja Perempuan Di Sektor Informal Kajian Etnografis Pedagang Asongan Di Pasar Tanah Abang Jakarta”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi perempuan untuk bekerja bervariasi, dengan alasan untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang penulis uraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “**Analisis Teori Motivasi Maslow Terhadap Tenaga kerja Wanita Di Samarinda**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan dari kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di Samarinda?
2. Bagaimana pengaruh parsial kebutuhan dasar terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di Samarinda?
3. Bagaimana pengaruh parsial kebutuhan rasa aman terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di Samarinda?
4. Bagaimana pengaruh parsial kebutuhan sosial terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di Samarinda?
5. Bagaimana pengaruh parsial kebutuhan penghargaan terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di Samarinda?
6. Bagaimana pengaruh parsial kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Samarinda, dengan fokus pada tenaga kerja wanita yang bekerja di Samarinda.

2. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah tenaga kerja wanita di Samarinda, yang menjadi responden untuk memahami pengaruh kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Ruang lingkup teori

Penelitian ini membahas teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai landasan teoritis untuk menganalisis pengaruh berbagai kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

1.4 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja tenaga kerja wanita di Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kebutuhan dasar terhadap motivasi kerja tenaga kerja wanita di Samarinda.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kebutuhan rasa aman terhadap motivasi kerja tenaga kerja wanita di Samarinda.

4. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kebutuhan sosial terhadap motivasi kerja tenaga kerja wanita di Samarinda.
5. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kebutuhan penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga kerja wanita di Samarinda.
6. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja tenaga kerja wanita di Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memeberikan manfaat bagi pembacanya, penelitian ini dapat di bagi menjadi tiga kategori utama:

1. Manfaat teoritis

- Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia,
- Menambah referensi akademik tentang pengaruh kebutuhan dasar, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengharagaan, kebutuhan aktualisasi diri.

2. Manfaat Praktis

- Memberikan wawasan kepada perusahaan atau organisasi di Samarinda dalam memahami kebutuhan pekerja wanita untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.
- Meningkatkan kualitas hidup : Analisis teori maslow dapat membantu perusahaan memahami bagaimana memahami kualitas hidup tenaga kerja wanita di Samarinda.

1.6 Struktur Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II DASAR TEORI

Bab ini memuat penelitian terdahulu, teori yang berhubungan dengan penelitian, model konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat metode penelitian di lakukan oleh peneliti, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dan pendukung peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang di gunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

1. Nama: Rachel T.A Kawalod, Bernhard Tewal, Hendra N. Tawas (2020)

Judul: “Analisis Kontribusi Pekerja Wanita Sebagai Pedagang di Pasar Tradisional Pinasungkulan Karombasan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga”.

Persamaan: alat pengumpulan data kuesioner dan wawancara, menggunakan rumus slovin

Perbedaan: Menggunakan metode kombinasi kuantitatif dan kualitatif *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* Uji *Chi-Square* dan analisis kontribusi pekerja wanita, analisis profil responden.

Hasil: Pengabdian perempuan terhadap pekerjaan berdampak pada peningkatan status sosial dari keluarga.

2. Nama: Nicholas Iswandi, Doddy Hendro Wibowo, (2021)

Judul: “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja”.

Persamaan: Uji *reabilitas*, pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner.

Perbedaan: Teknik analisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kolerasi pearson, regresi linear sederhana dan uji *Chi-square*.

Hasil: Bahwa terdapat hubungan negative antara peran konflik ganda terhadap motivasi kerja pada pekerja wanita.

3. Nama: Fanisa Pitamouldi, Suyanto, Riristiani. (2021).

Judul: “Pekerja Perempuan di Sektor Informal Kajian Etnografis Pedagang Asongan di Pasar Tanah Abang Jakarta”.

Persamaan: Uji validitas dan realibilitas, uji normalitas, uji hipotesis uji T dan uji F dan koefisien determinasi (R^2)

Perbedaan: metode Kualitatif fenomenologi, menggunakan metode wawancara, analisis statistik deskriptif, analisis kolerasi pearson analisis regresi linier sederhana, analisis chi-square, analisis etnografis.

Hasil: Bahwa terdapat berbagai alasan dan motivasi perempuan untuk bekerja, yang masing-masing memiliki dampak serta mengetahui pola hubungan dan menggambarkan proses pengambilan keputusan dalam keluarga sebagai pelaku usaha informal.

2.2 Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut ahlinya, Sutrisno (2017) “sumber daya manusia

adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran, perasaan, animo, kecakapan, ilmu, keinginan, kapasitas, dan karya (rasio, rasa)

Hasibuan (2019), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam menata hubungan dan keterlibatan kerja agar efektif dan efisien untuk menunjang terciptanya tujuan Perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dessler (2011) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan implementasi untuk menentukan faktor “manusia” atau sumber daya manusia pada posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

B. Motivasi kerja

Motivasi memepersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan (Hasibuan,). Motif sering kali di samakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat,

sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Memotivasi karyawan wanita untuk mengembangkan karirnya dapat ditelaah lebih mendalam melalui teori kebutuhan Abraham Maslow. Motivasi di definisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan (Robbin 2003). Teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow disebut "*theory of human motivation*". Teori ini mengatakan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya, salah satunya pengembangan karir. Maslow berpendapat kebutuhan manusia sifatnya berjenjang, apabila jenjang pertama terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan jenjang kedua dan seterusnya.

Teori motivasi maslow mengatakan manusia memiliki lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu (Robbins 2014): 1). Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) seperti: kebutuhan makan, minum, tidur, istirahat, perlindungan fisik, bernafas, seksual, yang merupakan kebutuhan paling dasar. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya yang tidak hanya dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual yang terkait dalam keteraturan, stabilitas, keamanan ekonomi. Kebutuhan sosial (*social needs*) berarti kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk di terima

dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk bersosialisasi, memiliki afeksi, relasi, keluarga. Kebutuhan pengan (*steem needs*) yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh orang lain, pencapaian status, tanggung jawab, dan reputasi. Kebutuhan aktualisasi diri (*self Actualicazion needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu, pengembangan diri, pemenuhan ideologi. Jadi apabila ingin mengetahui motivasi seseorang, kita harus mampu memahami pada tingkat mana kemampuan mereka, sehingga muda untuk memberi rangsangan yang tepat (Robert L. Mathis,2010).

Motivasi memepersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Muchlas (2008) mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dan situasinya. Seorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore di depan layar, masih saja bersemangat menonton tim sepak bola kesayangannya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru Bahagia.

Sedangkan menurut Robbins (2013) Motivasi adalah perhitungan terhadap tujuan, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang di cita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya.

Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong bagai mana individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensia; yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan non moneter dan imbalan moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara negatif atau secara

Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2001), memberikan Batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti di kemukaan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas Perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi dua antara lain:

1. factor internal

- a. keinginan untuk dapat hidup
- b. keinginan untuk dapat memiliki
- c. keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. keinginan untuk berkuasa
- f. faktor eksternal
- g. kondisi lingkungan kerja
- h. kompensasi yang memadai
- i. supervise yang baik
- j. adanya jaminan pekerjaan
- k. status dan tanggung jawab
- l. peraturan yang fleksibel

Jenis-jenis motivasi yaitu:

- 1. motivasi intrinsik
- 2. motivasi ekstrinsik
- 3. motivasi jasmaina
- 4. motivasi rohania
- 5. motivasi sadar
- 6. motivasi rasional dan irasional
- 7. motivasi biologi dan kognitif
- 8. motivasi jangka pendek dan jangka Panjang
- 9. motivasi egois dan alturistik

Indikator motivasi

1. kebutuhan fisiologi
2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan sosial
4. aktualisasi diri

C. Kebutuhan Dasar

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow.

Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakayan, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

Menurut (Sukandar dan putra, 2019) penyakit di dalam tubuh menyebabkan perubahan pemenuhan tubuh baik secara psikologis. Hal ini di sebab kan adanya kompensasi perubahan fungsi organ tubuh yang memerlukan pemenuhan melebihi dari biasanya. Penyakit atau cedera dapat mengganggu seseorang untuk memenuhi kebuhan dasarnya dan menyebabkan seseorang mengalami penurunan level fungsi.

Menurut (Laili, Samiasih, dan Mariyam, 2013) sikap harmonis, rukun dan kebahagiaan dalam keluarga menciptakan rasa percaya dan saling menguatkan di

antara anggota keluarga. Hal ini dapat meningkatkan upaya pemenuhan kebutuhan dasar dan kemampuan keluarga untuk melengkapi satu sama lainnya.

Konsep diri yang positif memberikan makna dan kebutuhan bagi seseorang yang merasa positif pada dirinya akan mudah berubah, mudah mengenali kebutuhan dan mengembangkan cara hidup yang sehat sehingga mudah memenuhi kebutuhannya.

Indikator Kebutuhan dasar

Menurut Maslow kebutuhan dasar antara lain:

1. *Realistic* (sesuai kenyataan)
2. Cepat untuk beradaptasi
3. Presepsi yang dimiliki tinggi dan tegas
4. Dugaan yang dimiliki benar
5. Prediksi tentang sebuah kejadian memiliki tingkat akurasi yang tinggi
6. Mengerti tentang musik, seni, politik dan filosofi
7. Berbicara tentang rendah hati
8. Memiliki dedikasi tinggi untuk bekerja sama
9. Memiliki kreatifitas tinggi
10. Percaya diri dan menghargai dirinya
11. Memiliki banyak ide baru
12. Memiliki problem solving

Jenis-jenis kebutuhan dasar

1. Kebutuhan fisiologi

Adalah kebutuhan dasar yang paling fundamental bagi manusia. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, udara, tempat tinggal, tidur, dan reproduksi.

2. Kebutuhan keamanan

3. Kebutuhan ini membutuhkan keamanan finansial, Kesehatan, perlindungan dari bahaya dan ancaman fisik.

4. Kebutuhan sosial

Meliputi rasa cinta, kasih sayang, dan juga kepemilikan akan sesuatu. kebutuhan ini juga terkait dengan pergaulan dengan pertemanan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhannya dengan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya. Aktualisasi diri ini merupakan puncak dari hierarki Maslow, dimana seseorang berfokus pada pencapaian makna pribadi, ekspresi diri, dan tujuan.

D. Kebutuhan Rasa Aman

Menurut Maslow setelah tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

1. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada;
2. Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya;
3. Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan; dan
4. Memberikan jaminan kepastian, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan diPHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.

Menurut hirarki kebutuhan maslow, keamanan kerja telah menjadi suatu masalah yang menekan ketika perusahaan seperti *Sears, IBM, Shell, Xerox, Siemens, Daimler-Benz, American Airlines* dan ribuan lainnya memberhentikan untuk sementara waktu manajer dan non manajer kehilangan pekerjaan di dunia telah berlangsung terus tanpa dapat dihindarkan sejak tahun 1980 para ekonom berpendapat bahwa pemberhentian sementara akhirnya akan berpengaruh baik bagi Amerika Serikat, karena menurunkan biaya dan meningkatkan efisiensi. Hal ini bukan merupakan tuntutan yang dapat diterima dengan baik oleh berjuta-juta orang yang telah kehilangan pekerjaan dan tidak dapat memperoleh penempatan tenaga kerja yang baru. Kebutuhan akan keamanan kerja sangat kuat dalam masyarakat manapun. Pemberhentian sementara dari pekerjaan tidak mengurangi dari kebutuhan ini, tetapi pemberhentian dari pekerjaan yang sangat besar (memperkecil ukuran-*downsizing*) telah menurunkan kesetiaan pegawai yang masih tetap bekerja.

Indikator kebutuhan rasa aman

Menurut Maslow kebutuhan rasa aman meliputi:

1. rasa aman fisik
2. stabilitas
3. ketergantungan
4. perlindungan
5. kebebasan dari ancaman
6. rasa aman secara psikis

E. Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan social yang sering pula disebut dengan *social needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. misalnya: setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya orang ini mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain;
- Kebutuhan untuk dihormati orang lain
- Kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam pergaulan; dan
- Kebutuhan untuk berprestasi

Indikator kebutuhan sosial

Menurut Hasibuan terdapat tiga indikator sosial:

1. Kebutuhan akan di terima orang lain dilingkungan di tempat tinggal dan bekerja
2. kebutuhan akan perasaan dihormati
3. kebutuhan akan perasaan ikut serta

F. Kebutuhan Penghargaan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam Perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terdiri dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan symbol itu kehidupannya dirasah lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani atau dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa: bermain tenis, golf, merek Sepatu/jam tangan, tempat belanja serta merek mobil, dan sebagainya.

Namun sesuatu itu adalah wajar, bisa prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja. Menurut Mauliawati Fatimah (2016) setiap individu mempunyai hak untuk melakukan penilaian pada dirinya sendiri, baik itu sifatnya positif maupun negative. Salah satu faktor yang mempengaruhi penilaian pada diri sendiri adalah lingkungan. Lingkungan individu memungkinkan untuk berperan terhadap terciptanya penilaian pada diri seseorang. Artinya bila lingkungan memberikan dukungan secara positif pada diri individu maka individu tersebut merasa berguna bagi orang lain dan lingkungan sekitarnya, pada akhirnya perasaan

berguna itu menimbulkan lahirnya rasa percaya diri. Demikian juga sebaliknya, lingkungan yang memberikan dukungan negatif atau pemikiran negatif tentang seseorang individu maka individu tersebut akan merasa tidak berdaya guna akhirnya tidak ingin berada dari lingkungan tersebut dengan kata lain menyingkir.

Kebutuhan akan rasa harga diri ini juga merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting dalam diri orang dewasa awal. Ketika mefreka telah mendapatkan pemenuhan kebutuhan ini di situlah juga menumbuhkan rasa percaya diri mereka sehingga mereka merasa bahwa mereka juga memiliki fungsi kapasitas, kredibilitas atau dapat di percaya dan hal ini lah yang membuat mereka (bujuri,2018) menjadi orang yang merasa berharga. Ketika orang dewasa awal itu mendapatkan penghargaan diri seperti pujian dan di pandang hebat oleh orang lain sehingga mereka merasa cukup dengan penghargaan tersebut dan pada akhirnya mereka lebih percaya diri dan bahkan lebih aktif.

Tidak jarang sekali di usia-usia seperti ini banyak orang dewasa yang merasa malu atau bahkan minder, sehingga hal ini lah yang membuat mereka menutup diri dan tidak terbuka dengan orang-orang di sekitarnya oleh sebab itu di butuhkan peran orang tua dalam memberikan penghargaan diri yang baik kepada anaknya untuk menumbuhkan kembali rasa percaya dirinya. Setiap orang memiliki Tingkat kepercayaan diri yang berbeda satu sama lainnya (Asla De Vega 2019).

Indikator penghargaan

Menurut Suryo (2017) menyebutkan bahwa indicator pengakuan terdiri dari:

1. gaji
2. insentif
3. asuransi
4. pelatihan dan pengembangan

G. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karir seseorang dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Menurut Robbins dan Coutler (2010) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mamapu menjadi apa yang di

inginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musisi harus mampu bermain music, seorang profesor harus mengajar dan sebagainya.

Omifalaji (2010) mengatakan bahwa aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang yang mengaktualisasikan potensi, kemampuan dan bakat yang dimilikinya. Menurut patioran (2013) bahwa aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik.

Menurut calhoum, Acocella yang di kutip zam Wahyuni terdapat 6 ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri: Menerima diri sendiri dan orang lain, persepsi yang akurat pada realitas, akrab dengan orang lain, otonomi pribadi orang lain, berpusat pada *problem*, spontan. Menurut Maslow, Slavin dalam zam, Wahyuni: ciri-ciri yang mengaktualisasikan diri di tandai dengan penerimaan diri dan orang lain, spontanitas, keterbukaan, hubungan dengan orang lain yang relative dekat dan demokratis, kreativitas, humoris, dan mandiri pada dasarnya, memiliki Kesehatan mental yang bagus atau psikologis.

Suatu Perusahaan atau organisasi dapat mempertahankan eksistensi di mulai dengan usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi bekerja secara maksimal (amanda dan safitri 2011). Adapun keberhasilan Perusahaan memiliki kaitan erat dengan motivasi kerja karyawan (suseno dan sugiyanto, 2010).

Menurut Gibson, dan kawan-kawan, motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan kekuatan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk bekerja. Senada dengan Schermerhorn menyatakan

bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam individu yang menjelaskan derajat, arah, dan ketekunan dalam berusaha yang ditetapkan dalam bekerja. Lebih lanjut Mangkunegara (2002) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan dunia kerja.

Seiring dengan berkembangnya zaman, keterlibatan kaum Wanita dalam dunia kerja bukan merupakan hal yang baru. Wanita memiliki kesempatan yang sama seperti kaum pria, baik dalam kesempatan memperoleh jenjang Pendidikan tinggi maupun kesempatan untuk bekerja (Mutiar, 2012). Badan pusat statistik (BPS) menunjukkan Angkatan kerja menurut golongan umur dan jenis kelamin tahun 2011-2012.

Partisipasi Wanita dalam lapangan kerja mengalami peningkatan yaitu pada Agustus 2011 jumlah pekerja Wanita 45 juta orang dan pada Februari 2012 mencapai hingga 46 juta orang. Data tersebut menunjukkan bahwa Wanita yang memilih untuk bekerja mengalami peningkatan secara signifikan. Adapun kelompok Wanita yang bekerja dengan menduduki suatu jabatan tertentu disebut dengan Wanita karir. Menurut Rowatt dan Rowatt (1990) Wanita karir adalah Wanita bekerja yang memiliki latar belakang Pendidikan dan memiliki peluang memperoleh kenaikan jenjang yang jelas dalam pekerjaan, dalam hal ini sektor formal (Perusahaan, instansi, atau Lembaga tertentu).

Menurut McClelland (dalam Munandar 2008) aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut: *need for Achievement* yaitu dorongan untuk berhasil; *need for power* yaitu dorongan dalam diri individu untuk mengendalikan serta

berkuasa dalam pekerjaan; dan *need for Affiliaion* yaitu usaha individu untuk menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja. Penelitian untuk mengacu pada aspek- aspek motivasi kerja menurut Mc Clelland dengan dimensi-dimensi motivasi kerja, yaitu: arousal merupakan kondisi yang dapat menstimulasi individu untuk melakukan sesuatu direction merupakan arah tindakan individu guna memenuhi keinginannya; dan maintenance merupakan seberapa lama individu memelihara pilihannya untuk mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow (dalam Feist dan Feist, 2010) kebutuhan aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, sadar akan potensi diri, dan keinginan untuk menjadi sekreatif mungkin. Maslow (dalam Feist dan Feist 2010) mengungkapkan bahwa individu yang mengaktualisasikan diri mempunyai karakteristik sebagai berikut: persepsi yang lebih efisien akan kenyataan: penerimaan diri akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah; spontanitas, kesederhanaan, kealamian; berpusat pada masalah; kebutuhan akan privasi; kemandirian; penghargaan yang selalu baru; pengalaman puncak; minat sosial; hubungan interpersonal yang kuat; struktur karakter demokratis; perbedaan antara cara dan tujuan; rasa jenaka atau humor yang filosofis; kreatifitas; dan tidak mengikuti enkulturasi.

Indikator Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Robbins dan Coulter 2010 menyebutkan indikator-indikator dari kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan
2. Kebutuhan pencapaian potensi
3. Kebutuhan pemenuhan diri
4. Kebutuhan dorongan

Karakteristik Aktualisasi diri

Ada banyak karakteristik yang menunjukkan bahwa seseorang mampu melakukan aktualisasi diri yaitu:

1. Kemandiriann

seseorang yang mengaktualisasikan diri tidak lagi bergantung pada lingkungan social. Karena itu, pendapat dari orang lain tidak akan berpengaruh. Kepuasan akan apresiasi sudah bisa lahir dari dalam diri sendiri, berkat pemanfaatan potensi secara maksimal.

2. Kreatifitas

Kretivitas tidak hanya mengacu pada kemampuan artistik. Beberapa orang yang bisa melakukan aktualisasi diri memiliki bakat menghadapi masalah dengan cara yang baru atau berpikir dengan sudut pandang yang berbeda dari orang lain. Sifat-sifat yang dikaitkan dengan kreatifitas pada orang yang mengaktualisasi diri ialah fleksibe, spontanitas, berani mengambil resiko, berani mencoba segala hal, terbuka, dan rendah hati.

3. Rasa keadilan

Seseorang yang mengaktuaisasi diri memiliki rasah belas kasi dan kepedulian terhadap orang lain. Mereka juga muda terdorong untuk

mencegah dan menentang ketidakadilan atau perilaku tidak etis. Sikap itu akan ditutupan kepada semua orang tanpa memperhatikankelas sosial, pendidikan, golongan, agama, ras, warna kulit. Pelaku aktualisasi diri terbiasa menghormati dan belajar kepada siapapun.

4. Penerimaan diri

Orang yang mengaktualisasi diri cenderung akan menerima dirinya sendriri tanpa adanya keluhan dan kesusahaan. Seklipun orang yang sehat ternyata memiliki kelemahan atau cacat, mereka tidak akan malu dan merasa bersalah dengan adsnya kekurangan tersebut.

5. Spontannitas

Individu mengaktualisasi diri suka hidup menagilir dan sederhana dan tidak dengan cara yang kaku. Orang seperti itu lebih suka mengikutti alur kehidupan tanpa terikat dengan rutinnitas.

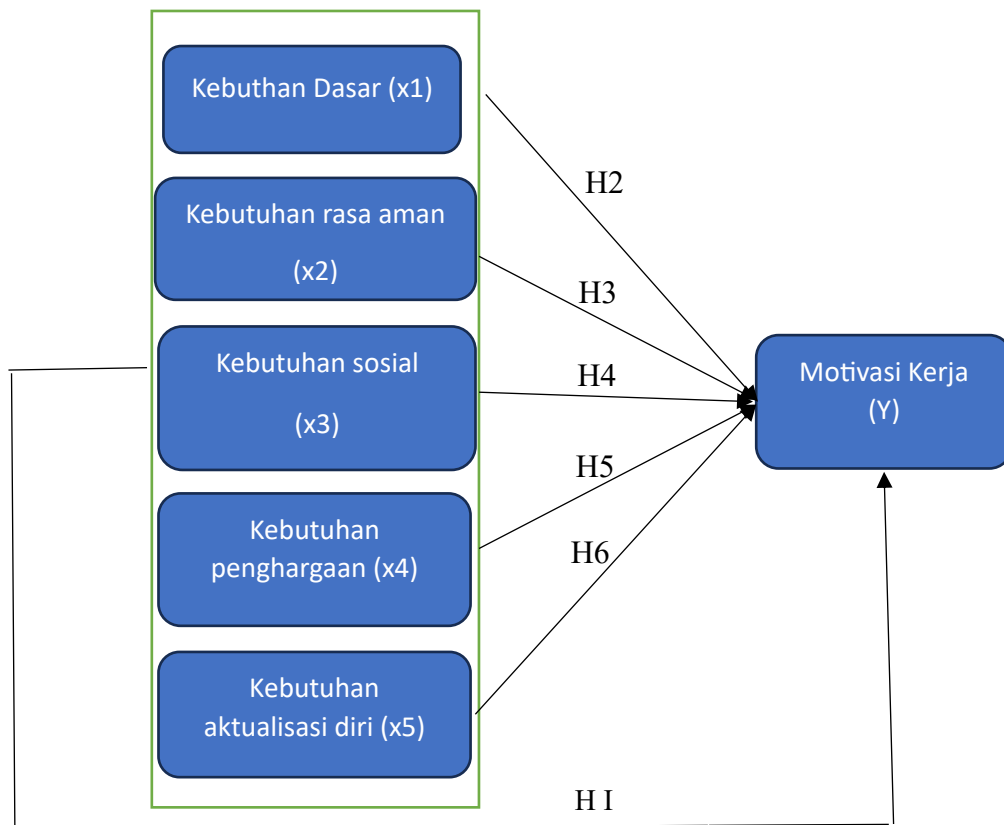
6. Pengalaman puncak

Pengelaman puncak menggambarkan momen euphoria, keajaiban dan kegembiraan yang membuat pengaktualisasi diri tidak memiliki rasah takut, dendam. Keberhasilan mencapai level aktuaktugalisasi diri membuat seseorang ppenuh dengan rasah kasi saying, reseptif dan spontan.

7. Perasaan sosial

Kata "*gemeinschaftsgefühl*" dicetuskan oleh alfret alder. Kata tersebut menggambarkan minat dan kepedulian social serta simmpati terhadap kesuksesan orang lain.

2.3 Model Konseptual



Gamabr 2.1 1 Model konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Ho.1: Tidak ada pengaruh Kebutuhan dasar (X1), kebutuhan rasah aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri(X5) terhadap motivasi kerja(Y)
 Ha.1: Terdapat pengarahu antara kebutuhan dasar (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap motivasi kerja(Y).
2. Ho.2: Tidak ada pengaruh kebutuhan dasar (X1) terhadap motivasi kerja(Y).

Ha.2: Terdapat pengaruh kebutuhan dasar (X1) terhadap motivasi kerja(Y)

3. Ho.3: Tidak ada pengaruh kebutuhan rasa aman (X2) terhadap motivasi kerja(Y).

Ha.3: Terdapat pengaruh kebutuhan rasa aman (X2) terhadap motivasi kerja(Y).

4. Ho.4: Tidak ada pengaruh kebutuhan sosial (X3) terhadap motivasi kerja(Y)

Ha.4: Terdapat pengaruh kebutuhan sosial (X3) terhadap motivasi kerja(Y).

5. Ho.5: Tidak ada pengaruh kebutuhan penghargaan (X4) terhadap motivasi kerja(Y).

Ha.5: Terdapat pengaruh kebutuhan penghargaan (X4) terhadap motivasi kerja(Y).

6. Ho.6: Tidak ada pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap motivasi kerja(Y).

Ha.6: Terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap motivasi kerja(Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini ingin mengukur pengaruh antar variabel dengan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Adapun metode penelitian yang di gunakan penulis daalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji dugaan-dugaan sementara atau hopotesis yang sudah di tetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pengukuran dan analisis, variabel penelitian ini akan di ndefiniskan secara operasional sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi memepersoalkan Bagai mana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujan Perusahaan

Indikator motivasi

1. kebutuhan fisiologi
2. keselamatan
3. kebutuhan sosial
4. aktualisasi diri

2. Kebutuhan Dasar

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow.

Indikator Kebutuhan dasar

Menurut Maslow kebutuhan dasar antara lain:

1. Realistic (sesuai kenyataan)
2. Cepat untuk beradaptasi
3. Presepsi yang dimiliki tinggi dan tegas
4. Dugaan yang dimiliki benar
5. Prediksi tentang sebuah kejadian memiliki Tingkat akurasi yang tinggi
6. Mengerti tentang musik, seni, politik dan filosofi
7. Berbicara tentang rendah hati
8. Memiliki dedikasi tinggi untuk bekerja sama
9. Memiliki kreatifitas tinggi
10. Percaya diri dan menghargai dirinya
11. Memiliki banyak ide baru
12. problem solfin

3. Kebutuhan Rasa Aman

Menurut Maslow setelah tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan

keselamatan. Kebutuhan ini akan dirashkan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

Indicator kebutuhan rasa aman

Menurut Maslow kebutuhan rasa aman meliputi:

1. rasah aman fisik
2. stabilitas
3. ketergantungan
4. perlindungan
5. kebebasan dari ancaman
6. rasa aman secara psikis

4. Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

Indikator kebutuhan sosial

Menurut Hasibuan terdapat tiga indicator sosial:

1. kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan ditempat tinggal dan bekerja
2. kebutuhan akan perasaan dihormati
3. kebutuhan akan perasaan ikut serta

5. Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan pengharga prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan

seseorang dalam Perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

Indikator pengakuan

Indikator pengakuan terdiri dari:

1. Gaji
2. Insentif
3. Asuransi
4. pelatihan dan pengembangan

6. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Indikator Kebutuhan aktualisasi diri

Indikator-indikator dari kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan
2. Kebutuhan pencapaian potensi
3. Kebutuhan pemeuhan diri
4. Kebutuhan dorongan

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja jumlah Wanita di wilayah Samarinda. Populasi merupakan sekelompok individu atau objek yang menjadi

target penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan masalah yang sedang diteliti. jumlah 139.979 populasi

Sampel

Sampel dalam penelitian ini akan diambil dari Wanita yang bekerja di samarinda dengan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penarikan sampel yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu, seperti lama bekerja, posisi jabatan, atau bagian/divisi kerja. Sampel diambil 100 karena peneliti tidak mungkin meneliti seluruh populasi. Jumlah sampel yang diambil disesuaikan dengan rumus slovin untuk mendapatkan sampel yang representative.

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)} \quad n = \frac{139.979}{1 + (139.979 \times 0,1 \times 0,1)} \quad n = 99,9 \text{ di bularkan jadi } 100 \text{ sampel}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin of error 10% atau 0,1

Variabel bebas (X):Kebutuhan dasar, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

Variabel terikat (Y): Motivasi kerja

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data akan dikumpulkan melalui beberapa metode berikut:

1. Sumber Data (Primer)

Sumber data primer adalah sumber data yang di peroleh langsung dari sumber aslinya, tanpa perantara atau pengolahan ulang. Data primer biasanya di kumpulkan melalui metode pengumpulan data kuesioner atau survei.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner akan digunakan sebagai alat utama pengumpulan data. Kuesioner ini berisi daftar pertanyaan yang disusun secara tertutup dengan skala likert 4 poin, di mana responden dapat memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan budaya perusahaan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Skala likert digunakan karena memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap dan persepsi responden dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda.

3.5 Metode Analisis

1.5.1. Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

- **Uji Validitas** menurut Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021 : 341) dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dianggap valid jika nilai korelasi item dengan total skornya berada di atas 0,30.
- **Uji Reliabilitas** menurut Gozali 2021 digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

3.5.2 Uji Asumsi klasik

A. Uji Normalitas

Menurut Kutner et al. (2020): normalitas adalah uji yg di gunakan untuk memeriksa apakah data berdistribusi normal jika nilai lebih besar dari 0,05, yang memungkinkan penggunaan Teknik statistik yang lebih lanjut.

B. Uji Multikolinearitas

Menurut Kutner et al. (2020): uji multikolinearitas adalah prosedur statistik yang di gunakan untuk memeriksa apakah ada kolerasi yang kuat lebih besar dari 0,10 antara variable-variabel independent dalam model regresi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut kutner et ai. (2020): uji heteroskedastisitas adalah prosedur statistik yang di gunakan untuk memeriksa apakah varian residual lebih besar dari 0,05 dalam model regresi konstan atau tidak.

D. Uji Linieritas

Menurut Kutner et al. (2020): uji linieritas adalah prosedur statistik yang di gunakan untuk memeriksa apakah model regresi linier yang di bangun memiliki hubungan linier yang signifikan atau lebih besar dari 0,05 antara variabel independen dan variabel dependen.

1. Analisis Regresi Berganda

a. Persamaan Fungsi

Persamaan fungsi adalah suatu persamaan yang menghubungkan antara variable bebas (Input) dengan variable terikat (output) melalui suatu relasi matematika. Persamaan fungsi di gunakan untuk memodelkan hubungan

antara variable-variabel yang terkait dan dapat di gunakan untuk membuat prediksi, menganalisis data dan menggambarkan hubungan antara variable-variabel yang terkait.

Model persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \varepsilon$

Keterangan:

y = variabel tetap (motivasi kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi (x_1, x_2, x_3, x_4, x_5)

x_1 = Kebutuhan dasar

x_2 = Kebutuhan rasa aman

x_3 = Kebutuhan sosial

x_4 = Kebutuhan penghargaan

x_5 = Kebutuhan aktualisasi diri

b. Koefisien Kolerasi (R)

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk menyaksikan nilai kedua variabel punya hubungan linier yang kuat atau tidak. Koefisien disimbolkan dengan “r” adapat bervariasi dari 1- sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi kian tinggi (mendekati +1) berarti derajat hubungan bertambah kuat pula. Di samping itu bila nilai koefisien kian rendah maka derajat hubungan antar dua variabel kian lemah.

Kriteria kekuatan hubungan dari nilai koefisien kolerasi:

0 : Tidak ada kolerasi antara dua variabel

>0- 0,25 : Kolerasi sangat lemah

$> 0,25 - 0,5$	: Kolerasi cukup
$> 0,5 - 0,75$	: Kolerasi kuat
$> 0,75 - 0,99$	: Kolerasi sangat kuat
1	: Kolerasi hubungan sempurna positif

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memperkirakan kemampuan model saat mendeskripsikan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi anatar 0 dan 1 jika, nilai R^2 kecil, nerarti kesanggupan menjelaskan variabel bebad dalam variabel terkait terbatas. Bila nilainya mencapai angka pertama, variabel independent, dapat memberi informasi untuk memperkirakan variabel dependen. R Square (R^2) Adalah besarnya kontribusi persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.6 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang sistematis dan logis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang diuji melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian dan digunakan sebagai pedoman untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

A. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji diperlukan dalam menguji sejauh apa semua variabel X secara bersamaan bisa mempengaruhi variabel terkait (Y).

Kriteria pengujian:

1. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap variabel (Y), dan
2. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh signifikan anantara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap variabel terkait (Y).

B. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T diperlukan untuk menguji secara individual pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini untuk melihat pengaruh masing-masing variabel Motivasi Kerja, kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kriteria pengujian: (1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak. Berarti tidak memiliki pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap variabel (Y).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda

Berdasarkan data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan mengalami peningkatan. Pada Februari 2024, TPAK perempuan tercatat sebesar 55,41%, menunjukkan kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini mengindikasikan semakin banyaknya perempuan yang aktif terlibat dalam pasar kerja. Distribusi Pekerjaan mayoritas tenaga kerja wanita di Indonesia terkonsentrasi di sektor informal, terutama sebagai tenaga usaha penjualan.

Selain itu, terdapat pula kontribusi signifikan di sektor-sektor seperti tenaga profesional, teknisi, dan tenaga lainnya. Tenaga usaha jasa peran perempuan dalam Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) juga sangat besar. Dimana sebagian besar UMKM di kelola oleh wanita. Tantangan dan kesenjangan meskipun terjadi peningkatan partisipasi, kesenjangan gender dalam pasar kerja masih menjadi isu penting. Perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, serta keterbatasan akses terhadap posisi-posisi kepemimpinan, masih menjadi tantangan yang dihadapi tenaga kerja wanita. Adanya ketidaksetaraan antara tenaga kerja pria dan wanita.

4.2 Deskriptif Tenaga Kerja Wanita Di Samarinda

1. Kebijakan dan Program Pemerintah:

- **Pengarusutamaan Gender:** Pemerintah Kota Samarinda telah mengesahkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah. Peraturan ini memastikan bahwa aspek gender

diintegrasikan dalam setiap tahapan pembangunan, termasuk perencanaan pembangunan daerah dan perangkat daerah. (Sumber : Dinas Kominfo Samarinda)

- **Program Pemagangan:** Untuk mengurangi tingkat pengangguran terbuka, termasuk di kalangan perempuan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur meluncurkan Program Pemagangan Dalam Negeri tahun 2024. Program ini bertujuan memberikan pengalaman kerja bagi peserta sehingga meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka di pasar kerja. (Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kaltim)
- **Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:** Pemerintah Kota Samarinda menerbitkan Peraturan Wali Kota Nomor 37 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Peraturan ini mendorong pekerja bukan penerima upah, termasuk pekerja perempuan di sektor informal, untuk mendapatkan perlindungan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). (Sumber : Peraturan BPK Nomor 37 Tahun 2024).
- **Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA):** Pada tahun 2024, pemerintah pusat mengesahkan UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Undang-undang ini memberikan hak cuti melahirkan selama enam bulan bagi pekerja wanita. Implementasi UU ini di Kalimantan Timur, termasuk Samarinda, sedang dalam tahap sosialisasi dan penyesuaian oleh perusahaan-perusahaan. (Sumber: Koran Kaltim).

2. Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Wanita:

Pemerintah Kota Samarinda, melalui Dinas Tenaga Kerja, terus berupaya meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja wanita. Salah satu langkah strategis adalah penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan penyediaan program pelatihan bagi tenaga kerja perempuan.

3. Lapangan Pekerjaan Utama

Sebagian besar tenaga kerja wanita di Samarinda bekerja di sektor berikut:

- **Perdagangan & Jasa:** Banyak wanita bekerja di sektor ritel, kuliner, dan jasa seperti salon kecantikan, perhotelan, serta restoran.
- **Pendidikan & Kesehatan:** Profesi seperti guru, dosen, bidan, dan perawat banyak didominasi oleh perempuan.
- **Industri & Manufaktur:** Meskipun lebih sedikit dibandingkan sektor jasa, sebagian wanita bekerja di industri manufaktur, terutama tekstil dan makanan.
- **Sektor Informal:** Banyak wanita berprofesi sebagai pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, serta buruh di sektor informal lainnya.

4. Tugas dalam Sektor Formal:

1) Profesional:

Tenaga kerja wanita banyak yang menduduki posisi profesional di berbagai bidang, seperti dokter, guru, pengacara, akuntan, dan insinyur. Tugas mereka meliputi memberikan layanan profesional, melakukan penelitian, dan mengembangkan inovasi.

2) Manajerial:

Semakin banyak wanita yang menduduki posisi manajerial di perusahaan-perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Tugas mereka meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan perusahaan.

3) Administrasi:

Tenaga kerja wanita juga banyak yang bekerja di bidang administrasi, seperti sekretaris, staf administrasi, dan resepsionis. Tugas mereka meliputi mengelola dokumen, mengatur jadwal, dan memberikan layanan kepada pelanggan.

5. Tugas Tambahan Sektor Informal :

1) Usaha Mikro dan Kecil (UMK):

Banyak wanita yang terlibat dalam usaha mikro dan kecil, seperti berjualan makanan, pakaian, atau kerajinan tangan. Tugas mereka meliputi produksi, pemasaran, dan penjualan produk.

2) Pekerja Rumah Tangga:

Sebagian besar pekerja rumah tangga adalah wanita. Tugas mereka meliputi membersihkan rumah, memasak, mencuci, dan merawat anak-anak.

3) Pekerja Pertanian:

Di daerah pedesaan, banyak wanita yang bekerja di sektor pertanian, seperti menanam padi, memanen hasil bumi, dan beternak. Tugas mereka meliputi pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan hasil pertanian.

6. Tugas Tambahan:

1) Peran Ganda:

Banyak tenaga kerja wanita yang memiliki peran ganda, yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Mereka harus menyeimbangkan antara tugas-tugas pekerjaan dan tugas-tugas rumah tangga.

2) Kontribusi Ekonomi Keluarga:

Tenaga kerja wanita juga memiliki tugas untuk memberikan kontribusi ekonomi bagi keluarga mereka. Pendapatan mereka membantu memenuhi kebutuhan keluarga, seperti biaya pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan sehari-hari.

4.3 Profil responden

Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah Obyek	Presentase
Perempuan	100	100%
Jumlah	100	100%

Sumber : Pengolah data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas mayoritas responden adalah wanita.

Tabel 4.2 Usia responden

Usia	Jumlah Obyek	Presentase
18-27	60	60%
28-37	24	24%
38-47	12	12%
48-60	4	4%
Jumlah	100	100%

Sumber : Pengolah data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas tenaga kerja wanita di Samarinda mayoritas usia muda atau usia produktif, dan ada juga 4 responden yang berusia lanjut usia.

Tabel 4.3 Jenis Pekerjaan responden

Pekerjaan	Jumlah Obyek	Presentase
Wirausaha	27	27%
Pekerjaan formal	56	56 %
Pekerjaan informal	17	17%
Jumlah	100	100%

Sumber : Pengolah data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas jenis pekerjaan yang di tekuni tenaga kerja wanita Samarinda mayoritas pekerjaan formal yang berarti mereka memiliki keamanan kerja dan penghasilan yang stabil, ada juga wirausaha memiliki kemampuan mengambil resiko dan pengembangan bisnis mereka, dan pekerjaan informal mereka tidak memiliki keamanan kerja dan penghasilan stabil.

Tabel 4.4 Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Obyek	Presentase
1-12 tahun	85	85%
13-24 tahun	10	10%
25-38 tahun	5	5%
Jumlah	100	100%

Sumber : Pengolah data primer, 2025

Bedasarkan tabel di atas lama bekerja mayoritas 1-12 tahun dan ada juga yang paling lama bekerja 25-38 tahun.

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir responden

Pendidikan terakhir	Jumlah Obyek	Presentase
SMP	3	3%
SMK/SMA	23	23%
D3	21	21%
S1	53	53%
Jumlah	100	100%

Sumber : Pengolah data primer, 2025

Bedasarkan tabel di atas mayoritas pendidikan terakhir tenaga kerja wanita di samarinda yaitu S1 ada juga pendidikan yang paling rendah SMP sebanyak 3 responden.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Tabel 5. 1 Rekapitulasi frekuensi jawaban responden

	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
MOTIVASI KERJA (Y)					
1.	Seberapa sering kebutuhan fisiologi memotivasi anda bekerja ?	32	51	15	2
2.	Seberapa sering kebutuhan rasa aman memotivasi anda bekerja ?	40	44	15	1
3.	Seberapa sering kebutuhan sosial memotivasi anda bekerja ?	35	52	11	2
4.	Seberapa sering kebutuhan penghargaan memotivasi anda bekerja ?	26	52	16	6
5.	Seberapa sering kebutuhan aktualisasi diri memotivasi anda bekerja ?	32	51	14	3
KEBUTUHAN DASAR (X1)					
6.	Seberapa sering anda merasa lapar dalam sehari ?	16	43	31	10
		SP	P	TP	STP
7.	Seberapa puas anda dengan kualitas tidur anda saat ini ?	25	42	24	9
	RASA AMAN (X2)	SA	A	TA	STA
8.	Seberapa aman anda merasa di tempat kerja ?	37	46	14	3
		SS	S	TS	STS
9.	Seberapa sering anda merasa tidak nyaman di tempat kerja anda ?	8	25	36	31
		SP	P	TP	STP
10.	Seberapa puas anda dengan sistem keamanan di tempat kerja anda ?	30	51	14	5
11.	Seberapa puas anda dengan hubungan sosial anda di tempat kerja ?	34	47	15	4
		SS	S	TS	STS
12.	Seberapa sering anda merasa tidak aman karena adanya ancaman fisik ?	18	21	18	43
	KEBUTUHAN SOSIAL (X3)				
13.	Seberapa sering anda merasa nyaman di tempat kerja anda ?	32	52	12	4
		SB	B	TB	STB

14.	Bagai mana anda menilai kuliatas hubungan sosial di tempat kerja anda saat ini ?	39	43	17	1
		SS	S	TS	STS
15.	Seberapa sering anda merasa di abaikan oleh rekan kerja ?	10	12	44	34
16.	Seberapa sering anda merasa tidak di pedulikan oleh atasan di tempat kerja ?	9	12	45	34
17.	Seberapa sering anda merasa memiliki pengaruh di tempat kerja ?	12	54	21	13
		SP	P	TP	STP
18.	Seberapa puas anda dengan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja ?	29	53	14	4
	PENGHARGAAN (X4)	SP	P	TP	STP
19.	Seberapa puas anda dengan gaji yang anda terima ?	29	52	14	5
		SS	S	TS	STS
20.	Seberapa sering anda merasa bahwa gaji anda tidak sesuai dengan prestasi anda di tempat kerja ?	7	18	53	22
21.	Seberapa sering anda merasa bahwa gaji anda tidak sesuai dengan kontribusi anda di tempat kerja ?	10	21	44	25
		SP	P	TP	STP
22.	Seberapa puas anda merasa termotivasi karena adanya insentif ?	23	53	18	6
	AKTUALISASI DIRI (X5)	SP	P	TP	STP
23.	Seberapa puas anda dengan pelatihan yang di sediakan oleh perusahaan ?	28	52	15	5
		SS	S	TS	STS
24.	Seberapa sering anda merasa bahwa pekerjaan anda memungkinkan anda untuk mencapai potensi anda secara maksimal ?	22	54	14	10
25.	Sebara sering anda merasa bahwa anda tidak memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan di tempat kerja ?	14	30	37	19
26.	Sebara sering anda merasa bahwa anda tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru di tempat kerja ?	12	27	40	21
27.	Sebara sering anda merasa bahwa anda tidak memiliki kesempatan	19	49	26	6

	untuk mencapai potensi anda secara maksimal?				
		SP	P	TP	STP
28.	Seberapa puas anda dengan kesempatan untuk mengekspresikan diri anda di tempat kerja ?	28	51	17	4
29.	Seberapa puas anda dengan kesempatan untuk dan menunjukkan kreativitas anda di tempat kerja ?	30	49	16	5
		SS	S	TS	STS
30.	Seberapa sering anda merasa bahwa anda menerima dukungan dari atasan ?	30	50	15	5

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner dari masing-masing variabel. Cara menguji validitas yaitu membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dan jumlah sampel $n = 45$ dengan rumus derajat kebebasan $df = n - 2 = 43$ melihat tabel distribusi maka nilai r_{tabel} adalah = 0,294 Arikunto dalam Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021 : 341). Dari uji validitas pada penelitian ini menggunakan sampel $n = 100$ dengan $df = 100 - 2 = 98$, maka hasil distribusi dari r_{tabel} yaitu 0,196. Untuk menentukan valid dan tidak validnya kuesioner yaitu:

1. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti valid
2. Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti tidak valid

Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Hasil Uji Validitas
1.	Kebutuhan Dasar (X1)	X1.1	0,604	0,196	Valid
		X1.2	0,753	0,196	Valid
		X1.3	0,699	0,196	Valid
2.	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	X2.1	0,539	0,196	Valid
		X2.2	0,587	0,196	Valid
		X2.3	0,414	0,196	Valid
		X2.4	0,561	0,196	Valid
		X2.5	0,433	0,196	Valid
		X2.6	0,624	0,196	Valid
3.	Kebutuhan Sosial (X3)	X3.1	0,579	0,196	Valid
		X3.2	0,482	0,196	Valid
		X3.3	0,462	0,196	Valid
		X3.4	0,494	0,196	Valid
		X3.5	0,473	0,196	Valid
4.	Kebutuhan Penghargaan (X4)	X4.1	0,551	0,196	Valid
		X4.2	0,617	0,196	Valid
		X4.3	0,417	0,196	Valid
		X4.4	0,387	0,196	Valid
		X4.5	0,693	0,196	Valid
		X4.6	0,732	0,196	Valid
		X4.7	0,722	0,196	Valid
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	X5.1	0,717	0,196	Valid
		X5.2	0,770	0,196	Valid
		X5.3	0,714	0,196	Valid
6.	Motivasi Kerja (Y)	Y1.1	0,704	0,196	Valid
		Y1.2	0,803	0,196	Valid
		Y1.3	0,302	0,196	Valid
		Y1.4	0,811	0,196	Valid
		Y1.5	0,771	0,196	Valid

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dijelaskan pada hasil uji validitas dari 29 indikator pertanyaan dari keenam variabel yang disebutkan diatas sudah menghasilkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka semua item pertanyaan dapat dikatakan valid pada taraf 5% juga dapat digunakan pada uji-uji selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 100 responden yang merupakan bagian dari sampel penelitian ini, yaitu karyawan perusahaan, maka berdasarkan kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban dari pernyataan yang telah diberikan. Peneliti akan menampilkan hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel bebas dan variabel terikat dibawah:

Tabel 5.3 Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Hasil Uji Realibilitas
1.	Kebutuhan Dasar (X1)	0,441	0,196	Reliabel
2.	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,426	0,196	Reliabel
3.	Kebutuhan Sosial (X3)	0,223	0,196	Reliabel
4.	Kebutuhan Penghargaan (X4)	0,678	0,196	Reliabel
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,572	0,196	Reliabel
6.	Motivasi Kerja (Y)	0,687	0,196	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil pada tabel uji realibilitas diatas, diketahui nilai Cronbach's Alpha pada keenam variabel didapatkan hasil $>$ rtabel atau dinyatakan reliabel.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari variabel bebas dan terikat keduanya mempunya distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal maupun yang

mendekati normal. Rafidah (2020:38). Uji normalitas yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk.

Tabel 5.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54280356
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.052
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan pada hasil data diatas, diketahui bahwa hasil nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah SPSS vs 25

5.3.2 Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas untuk melihat adanya korelasi baik yang tinggi atau rendah antara variabel *independent* (bebas) dalam model regresi tersebut. Rafidah (2020:38). Menurut Ghozali dalam Rochmat Aldy Purnomo (2016:121) mengemukakan bahwa ada dan tidak adanya gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF yang nilainya lebih kecil dari 10 dengan toleransi lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kebutuhan Dasar	.538	1.860
	Kebutuhan Rasa Aman	.456	2.191
	Kebutuhan Sosial	.405	2.472
	Kebutuhan Penghargaan	.374	2.675
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.555	1.802
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil data diatas, bahwa pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas diketahui nilai tolerance untuk variabel kebutuhan dasar (0,538), kebutuhan rasa aman (0,456), kebutuhan sosial (0,405), kebutuhan penghargaan (0,374), dan kebutuhan aktualisasi diri (0,555), dinyatakan $> 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel kebutuhan dasar (1,860), kebutuhan rasa aman (2,191), kebutuhan sosial (2,472), kebutuhan penghargaan (2,675), dan kebutuhan aktualisasi diri (1,802), dinyatakan < 10 . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

5.3.3 Uji Heterokedastisitas Data

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda, disebut heteroskedasitas dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Rafidah (2020:38).

Tabel 5.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.128	.800
	Kebutuhan Dasar	-.355	.723
	Kebutuhan Rasa Aman	.687	.494
	Kebutuhan Sosial	-1.200	.233
	Kebutuhan Pengakuan	2.758	.007
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.036	.971
a. Dependent Variable: Abs_Res			

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikan untuk variabel Kebutuhan Dasar (X1) adalah 0,723, nilai signifikan untuk variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) adalah 0,494, nilai signifikan untuk variabel Kebutuhan Sosial (X3) adalah 0,233, nilai signifikan untuk variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) adalah 0,070. Sedangkan, nilai signifikan untuk variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) adalah 0,971. Karena nilai signifikan untuk kelima variabel diatas dinyatakan $> 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

5.3.4 Uji Linieritas Data

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel predictor atau independent (X) dengan kriterium atau dependen (Y).

Tabel 5.7 Hasil Uji Linieritas Variabel (X1)

ANOVA Table					
			df	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kebutuhan Dasar	Between Groups	(Combined)	8	2.899	.006
		Linearity	1	16.123	.000
		Deviation from Linearity	7	1.010	.430
	Within Groups		91		
	Total		99		

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,430 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel independen (X1) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $1,010 < 2,11$. Karena nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linier secara signifikan antara variabel independen (X1) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 5.8 Hasil Linieritas Variabel (X2)

ANOVA Table					
			df	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kebutuhan Rasa Aman	Between Groups	(Combined)	13	8.177	.000
		Linearity	1	69.895	.000
		Deviation from Linearity	12	3.034	.001
	Within Groups		86		
	Total		99		

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel independen (X2) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $3,034 > 2,11$. Karena nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan linier secara signifikan antara variabel independen (X2) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 5.9 Hasil Lineritas Variabel (X3)

ANOVA Table					
			df	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kebutuhan Sosial	Between Groups	(Combined)	10	4.978	.000
		Linearity	1	38.981	.000
		Deviation from Linearity	9	1.199	.306
	Within Groups		89		
	Total		99		

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,306 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel independen (X3) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $1,199 < 2,11$. Karena nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linier secara signifikan antara variabel independen (X3) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 5.10 Hasil Lineritas Variabel (X4)

ANOVA Table					
			df	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kebutuhan Penghargaan	Between Groups	(Combined)	14	14.612	.000
		Linearity	1	189.055	.000
		Deviation from Linearity	13	1.193	.299
	Within Groups		85		
	Total		99		

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,299 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel independen (X4) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $1,193 < 2,11$. Karena nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linier secara signifikan antara variabel independen (X4) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 5.11 Hasil Linieritas (X5)

ANOVA Table					
			df	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kebutuhan Aktualisasi Diri	Between Groups	(Combined)	8	7.166	.000
		Linearity	1	56.041	.000
		Deviation from Linearity	7	.183	.988
	Within Groups		91		
	Total		99		

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil nilai sig, diperoleh hasil Deviation from Linearity sig adalah $0,988 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel independen (X5) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil F hitung, diperoleh hasil F hitung $0,183 < 2,11$. Karena nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linier secara signifikan antara variabel independen (X5) dengan variabel dependen (Y).

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis data regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berikut merupakan nilai regresi masing-masing variabel pada tabel berikut:

Tabel 5.12 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.160	.958		.167	.868
	Kebutuhan Dasar	-.217	.125	-.134	-1.732	.086
	Kebutuhan Rasa Aman	.245	.088	.234	2.782	.007
	Kebutuhan Sosial	-.154	.123	-.112	-1.256	.212
	Kebutuhan Penghargaan	.600	.077	.724	7.798	.000
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.213	.122	.133	1.742	.085

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan model di atas, dapat diuraikan koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0,160 - 0,217 X_1 + 0,245 X_2 - 0,154 X_3 + 0,600 X_4 + 0,213 X_5 + e$$

1. Berdasarkan persamaan regresi nilai konstanta a menunjukkan bahwa (Motivasi Kerja) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa jika variabel independent lainnya bernilai nol, maka variabel Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,160 persen.
2. Variabel Kebutuhan Dasar mempunyai koefisien regresi (b_1) bertanda negatif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar $-0,217$. Artinya, bila terjadi penurunan pada Kebutuhan Dasar sebesar 1%, maka Motivasi Kerja akan menurun sebesar $-0,217$ persen.
3. Variabel Kebutuhan Rasa Aman mempunyai koefisien regresi (b_2) bertanda positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Artinya,

setiap terjadi peningkatan pada Kebutuhan Rasa Aman sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,245 persen.

4. Variabel Kebutuhan Sosial mempunyai koefisien regresi (b_3) bertanda negatif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,154. Artinya, setiap terjadi penurunan pada Kebutuhan Sosial sebesar 1%, maka akan menyebabkan penurunan pada Motivasi Kerja sebesar -0,154 persen.
5. Variabel Kebutuhan Penghargaan mempunyai koefisien regresi (b_4) bertanda positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,600. Artinya, setiap terjadi peningkatan pada Kebutuhan Penghargaan sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan pada Motivasi Kerja sebesar 0,600 persen.
6. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri mempunyai koefisien regresi (b_5) bertanda positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,213. Artinya, setiap terjadi peningkatan pada Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan pada Motivasi Kerja sebesar 0,213 persen.

5.5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)

Tujuan dilakukannya uji koefisien korelasi (R) adalah untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. R square disebut juga sebagai koefisien determinan yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0 -1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik.

Tabel 5.13 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.681	1.583
a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Dasar, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Penghargaan				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,835 (positif). Dari hasil tersebut menunjukkan nilai mendekati angka 1 dengan korelasi positif yang kuat. Jika koefisien korelasi bernilai positif, peningkatan satu variabel cenderung diikuti dengan peningkatan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinan atau R Square adalah sebesar 0,697. Nilai R Square 0,697 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau (R), yaitu $0,835 \times 0,835 = 0,697$. Besarnya angka koefisien determinan (R Square) adalah 0,697 atau sama dengan 69,7%. Hasil tersebut mengandung arti bahwa variabel Kebutuhan Dasar (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) cukup kuat sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5.6 Pengujian Hipotesis

5.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model regresi dikatakan layak dengan melihat uji pengaruh simultan atau uji F. Jika signifikansi < 0.05 maka model dikatakan layak dan sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0.05$ maka model dikatakan tidak layak.

Tabel 5.14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.106	5	108.621	43.330	.000 ^b
	Residual	235.644	94	2.507		
	Total	778.750	99			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Dasar, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan						

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana < 0.05 dan $F_{hitung} (43,330) > F_{tabel} (2,11)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan secara bersama - sama memiliki pengaruh secara simultan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai signifikansi 0.000 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Kebutuhan Dasar, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

5.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Kemudian bandingkan hasil yang dihitung dengan t tabel dan t

hitung. Standar yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak.
- b) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Hipotesis berbunyi:

- H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_1 : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.15 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.160	.958		.167	.868
	Kebutuhan Dasar	-.217	.125	-.134	-1.732	.086
	Kebutuhan Rasa Aman	.245	.088	.234	2.782	.007
	Kebutuhan Sosial	-.154	.123	-.112	-1.256	.212
	Kebutuhan Penghargaan	.600	.077	.724	7.798	.000
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.213	.122	.133	1.742	.085

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS vs 25

1. Kebutuhan Dasar (X1) terhadap Motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel diatas, variabel Kebutuhan Dasar memiliki nilai signifikansi 0,086. Nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau dapat ditulis $0,086 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. X1 memiliki nilai t hitung sebesar -1,732 dan t tabel 1.985 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai t negatif menunjukkan bahwa

variabel X1 memiliki hubungan negatif dengan variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Dasar tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Kebutuhan Rasa Aman (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel diatas, Kebutuhan Rasa Aman memiliki nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau dapat ditulis $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. X2 memiliki t hitung sebesar 2.782 dan t tabel 1,985 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan positif dengan variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel diatas, Kebutuhan Sosial memiliki nilai signifikan 0,212 lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau dapat ditulis $0,212 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. X3 memiliki t hitung sebesar -1,256 dan t tabel 1,985 sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki hubungan negatif dengan variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Sosial tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

4. Kebutuhan Penghargaan (X4) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel diatas, Kebutuhan Penghargaan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau dapat ditulis $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

X4 memiliki t hitung sebesar 7,798 dan t table 1,985 sehingga t hitung > t tabel. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X4 memiliki hubungan positif dengan variable Y. Dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi (X5) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada table diatas, Kebutuhan Aktualisasi Diri memiliki nilai signifikan 0,085 lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau dapat ditulis $0,085 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. X5 memiliki t hitung sebesar 1.742 dan t table 1,985 sehingga t hitung < t tabel. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X5 memiliki hubungan positif dengan variable Y. Dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Aktualisasi Diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah dilakukan analisa mengenai analisis teori motivasi Maslow terhadap tenaga kerja wanita di Samarinda. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan dasar (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
2. Kebutuhan rasa aman (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
3. Kebutuhan sosial (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
4. Kebutuhan penghargaan (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diatas, jadi dalam kesempatan ini penulis memberikan saran Untuk akademik, hasil ini di harapkan menjadi literasi sebagai acuan pembelajaran bahwa kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki hubungan masing-masing terhadap motivasi kerja, di harapkan skripsi

ini sebagai media penambah wawasan terkait faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di samarinda.

Untuk peneliti selanjutnya di harapkan dapat menajdi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan teori motivasi Abraham Maslow.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, (2018). *MOTIVATION AND PERSONALITY* (Cetakan Ke). Cantrik Pustaka.
- Ai Nurhayati, (2024) . *Motivasi Kerja* (M. S. Dr. Muhamad Husein Maruapey, Drs. (Ed.)). KARYA BUKIT MAKMUR (KBM)INDONESIA.
- Badan Pusat Statistik Kota Samarinda. (20 Januari 2025). *Penduduk (Perempuan) Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama*. Diakses Pada 21 Januari 2025.
- Barbaz, (2020) Barbaz, D. S. (2020). *Jurnal Penelitian Terdahulu Internasional* (Vol. 51, Issue 6, Pp. 1623–1633).
- Edy, Sutrisno, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenada Media Group.
- Gory Dessler, 2011)Gory Dessler. (2011). *Human Resource Management* (12th ed.). Pearson Education.
- Husaini Usman, (2013)Husaini Usman, M. P. M. T. (2013). *Manajemen* (Suryani (Ed.); 4th Ed.). PT.Bumi Aksara.
- Iswadi et al., 2021)Iswadi, N., Hendro Wibowo, D., & Hendro Wibowo Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja pada Wanita, D. (2021).
- Jean Hendry Raule, (2022) Jean Hendry Raule. (2022). *Aspek Psikologi Manajemen Sumber Daya Manusia Aktualisasi Diri* (Safrinal (Ed.)). CV. AZKA PUSTAKA.
- Komalasari, (2022)Komalasari, Y. (2022). *Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*,
- Malayu s.p. Hasibuan, 2019)Malayu s.p. Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). Bumi Aksara.
- Muchlas, 2008 Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. UGM Prees.
- Nurani, (2019) Nurani. (2019). *Jurnal Penelitian Terdahulu*. In Jurnal BENEFIT.
- Ns. yay nidaul Fithriyyah, I Dewi Agung Gde Fanji pradipta, Anak Agung Istri Wulan Krisnandari, Sambodo Sriadi Pinilih, 2024)Ns. yay nidaul Fithriyyah, I Dewi Agung Gde Fanji pradipta, Anak Agung Istri Wulan Krisnandari, Sambodo Sriadi Pinilih, dan S. (2024). *Dasar keperawatan* (Nurrohmi Gita Pemata (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Pitamouldi et al., 2021) Pitamouldi, F., Suyanto, & Tiani, R. (2021). Pekerja Perempuan di Sektor Informal: Kajian Etnografis Pedagang Asongan di Pasar Tanah Abang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*, 4(2), 13–19.
- Rosiano Et Al., (2013) Rosiano, M. W., Hardjajani, T., & Yusuf, M. (2013). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Berperan Ganda Di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *Jurnal Wacana*.
- Robbins, 2013 Robbins, S. p. dan T. A. J. (2013). *Organizational Behavior* (ke 15). Pearson Education.
- Robbins, 2014 Robbins, S. p. dan T. A. J. (2014). *Organizational Behavior* (ke 16). Pearson Education.
- Robert L. Mathis dan John Jackson, 2010) Robert L. Mathis dan John Jackson. (2010). *Human Resource Management* (ke 13). South- Western Cengage Learning.
- Robbins, 2003. *Organizational Behavior* (10th ed.). Pearson Education.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, 2017) Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutaryo Salim, S. (2010). *Pengantar Manajemen* (Pertama, C). PRENADA MEDIA GROUP.
- Tawas Et Al., (2020) Tawas, H. N., Kawalod, R. T. ., & Tewal, B. (2020). The Contribution Analysis Of Women Workers As Traders In Traditional. *Emba*.
- rygu. (2021). *teori motivasi abraham H. maslow dan hubungannya dengan minat belajar matematika siswa*. Guepedia
- Victoria Et Al., (2023) Victoria, S., Tangduil, A., Sari, N. B., Marbun, E. B., Nggiku, A. B., & Hura, R. (2023). *Orang Dewasa Awal*.
- Zuhad Ichyudin, (1996). *Manajemen* (Tulus Sihombing (Ed.); Ke Sembila). Erlangga.

LAMPIRAN

Tabel : jenis pekerjaan dan jumlah tenaga kerja wanita di samarinda

Lapangan pekerjaan utama	Penduduk (Perempuan) berumur 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama	
	Jumlah	Distribusi (%)
	2023	2023
Pertanian, kehutanan dan perikanan	1.703,00	1,22
Pertambangan dan penggalian	487,00	0,35
Industri pengolahan	16.142,00	11,53
Pengadaan Listrik dan gas; pengadaan air pengelolaan sampah limbah dan daur ulang.	152,00	0,11
Konstruksi	633,00	0,45
Perdagangan besar dan eceran reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor	4.753,00	31,97
Transportasi dan pergudangan; informasi dan komunikasi.	5.789,00	4,14
Penyediaan Akomodasi dan makanan minum.	0.926,00	14,95
Jasa keuangan dan asuransi; Real estate	3.247,00	2,32
Jasa Perusahaan	3.335,00	2,38
Administrasi pemerintahan pertahanan dan jaminan sosial wajib	3.977,00	2,84
Jasa Pendidikan	14.819,00	10,59
Jasa Kesehatan dan jaminan sosial	10.120,00	7,23
Jasa lainnya	3.896,00	9,93
Jumlah	139.979,00	100,00

Lampiran 2. kuesioner Responden

“ANALISI TEORI MOTIVASI MASLOW TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DI SAMARINDA”

Identitas Responden :

Jenis Kelamin : WANITA

Usia : 18 tahun sampai 60 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA, DIII dan S1

Pekerjaan :

- Pekerja Formal
- Pekerja Informal
- Wirausaha

Skor Jawaban

Skor 1= Sangat Sering(1) - sangat jarang(4)

Skor 2= Sangat Puas(1) - Sangat tidak Puas(4)

Skor 3= Sangat Aman (1) - Sangat Tidak Aman(4)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
MOTIVASI KERJA (Y)					
1.	Seberapa sering kebutuhan fisiologi memotivasi anda bekerja ?	32	51	15	2
2.	Seberapa sering kebutuhan rasa aman memotivasi anda bekerja ?	40	44	15	1
3.	Seberapa sering kebutuhan sosial memotivasi anda bekerja ?	35	52	11	2
4.	Seberapa sering kebutuhan penghargaan memotivasi anda bekerja ?	26	52	16	6
5.	Seberapa sering kebutuhan aktualisasi diri memotivasi anda bekerja ?	32	51	14	3
KEBUTUHAN DASAR (X1)					
6.	Seberapa sering anda merasa lapar dalam sehari ?	16	43	31	10
		SP	P	TP	STP
7.	Seberapa puas anda dengan kualitas tidur anda saat ini ?	25	42	24	9

RASA AMAN (X2)					
		SA	A	TA	STA
8.	Seberapa aman anda merasa di tempat kerja ?	37	46	14	3
		SS	S	TS	STS
9.	Seberapa sering anda merasa tidak nyaman di tempat kerja anda ?	8	25	36	31
		SP	P	TP	STP
10.	Seberapa puas anda dengan sistem keamanan di tempat kerja anda ?	30	51	14	5
11.	Seberapa puas anda dengan hubungan sosial anda di tempat kerja ?	34	47	15	4
		SS	S	TS	STS
12.	Seberapa sering anda merasa tidak aman karena adanya ancaman fisik ?	18	21	18	43
	KEBUTUHAN SOSIAL (X3)				
13.	Seberapa sering anda merasa nyaman di tempat kerja anda ?	32	52	12	4
		SB	B	TB	STB
14.	Bagai mana anda menilai kuliatas hubungan sosial di tempat kerja anda saat ini ?	39	43	17	1
		SS	S	TS	STS
15.	Seberapa sering anda merasa di abaikan oleh rekan kerja ?	10	12	44	34
16.	Seberapa sering anda merasa tidak di pedulikan oleh atasan di tempat kerja ?	9	12	45	34
17.	Seberapa sering anda merasa memiliki pengaruh di tempat kerja ?	12	54	21	13
		SP	P	TP	STP
18.	Seberapa puas anda dengan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja ?	29	53	14	4
	PENGHARGAAN (X4)	SP	P	TP	STP
19.	Seberapa puas anda dengan gaji yang anda terima ?	29	52	14	5
		SS	S	TS	STS

20.	Seberapa sering anda merasa bahwa gaji anda tidak sesuai dengan prestasi anda di tempat kerja ?	7	18	53	22
21.	Seberapa sering anda merasa bahwa gaji anda tidak sesuai dengan kontribusi anda di tempat kerja ?	10	21	44	25
		SP	P	TP	STP
22.	Seberapa puas anda merasa termotivasi karena adanya insentif ?	23	53	18	6
	AKTUALISASI DIRI (X5)	SP	P	TP	STP
23.	Seberapa puas anda dengan pelatihan yang di sediakan oleh perusahaan ?	28	52	15	5
		SS	S	TS	STS
24.	Seberapa sering anda merasa bahwa pekerjaan anda memungkinkan anda untuk mencapai potensi anda secara maksimal ?	22	54	14	10
25.	Seberapa sering anda merasa bahwa anda tidak memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan di tempat kerja ?	14	30	37	19
26.	Seberapa sering anda merasa bahwa anda tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru di tempat kerja ?	12	27	40	21
27.	Seberapa sering anda merasa bahwa anda tidak memiliki kesempatan untuk mencapai potensi anda secara maksimal?	19	49	26	6
		SP	P	TP	STP
28.	Seberapa puas anda dengan kesempatan untuk mengekspresikan diri anda di tempat kerja ?	28	51	17	4
29.	Seberapa puas anda dengan kesempatan untuk dan menunjukkan kreativitas anda di tempat kerja ?	30	49	16	5
		SS	S	TS	STS

30.	Seberapa sering anda merasa bahwa anda menerima dukungan dari atasan ?	30	50	15	5
-----	--	----	----	----	---

Gambar lampiran 1 Dokumentasi dengan ibu iran baka





Gambar lampiran 2 : Dokumentasi dengan rina ruth

Lampiran 3 Tabulasi Data

1. KEBUTUHAN DASAR (X1)

Nomor	KEBUTUHAN DASAR (X1)		TOTAL X1
	X1.1	X1.2	
1	3	3	6
2	1	1	2
3	1	1	2
4	1	4	5

5	4	3	7
6	1	4	5
7	2	2	4
8	2	3	5
9	3	2	5
10	4	3	7
11	3	3	6
12	2	3	5
13	1	4	5
14	2	3	5
15	2	1	3
16	4	2	6
17	3	2	5
18	2	3	5
19	1	2	3
20	4	4	8
21	1	1	2
22	2	2	4
23	3	3	6
24	4	1	5
25	2	3	5
26	2	2	4
27	3	3	6
28	1	2	3
29	3	2	5
30	3	1	4
31	2	3	5
32	3	2	5
33	2	2	4
34	2	1	3
35	3	4	7
36	3	2	5
37	4	1	5
38	1	1	2
39	3	1	4
40	1	1	2
41	2	1	3
42	2	3	5
43	3	2	5
44	3	1	4
45	2	2	4
46	3	1	4
47	1	1	2
48	3	3	6

49	2	2	4
50	4	4	8
51	1	1	2
52	3	2	5
53	2	2	4
54	3	3	6
55	2	2	4
56	3	2	5
57	3	3	6
58	1	3	4
59	3	1	4
60	2	2	4
61	2	2	4
62	3	3	6
63	3	3	6
64	3	2	5
65	2	2	4
66	3	3	6
67	2	1	3
68	2	1	3
69	2	1	3
70	4	1	5
71	2	2	4
72	3	3	6
73	3	3	6
74	2	2	4
75	1	2	3
76	2	2	4
77	4	4	8
78	2	2	4
79	3	3	6
80	3	2	5
81	4	4	8
82	2	2	4
83	2	2	4
84	2	2	4
85	3	2	5
86	2	1	3
87	2	2	4
88	2	2	4
89	2	2	4
90	2	2	4
91	3	3	6
92	2	2	4

93	2	2	4
94	2	2	4
95	2	2	4
96	1	1	2
97	2	2	4
98	1	1	2
99	2	1	3
100	2	4	6

2. KEBUTUHAN RASA AMAN (X2)

Nomor	KEBUTUHAN RASA AMAN (X2)					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	1	4	1	1	4	11
2	1	1	1	1	1	5
3	1	2	2	1	4	10
4	1	4	1	2	4	12
5	2	3	2	2	3	12
6	1	3	1	3	4	12
7	1	4	2	2	3	12
8	1	4	1	1	4	11
9	3	4	3	3	4	17
10	3	3	4	4	4	18
11	3	3	2	2	2	12
12	2	3	3	2	4	14
13	1	4	1	2	4	12
14	2	3	3	3	3	14
15	1	4	1	1	4	11
16	2	2	2	2	2	10
17	1	4	1	2	4	12
18	1	4	1	1	4	11
19	1	2	3	1	4	11
20	2	3	1	3	2	11
21	1	4	1	1	4	11
22	2	2	2	1	2	9
23	2	3	2	2	3	12
24	4	4	1	3	4	16
25	2	3	2	2	4	13

26	2	3	2	2	4	13
27	2	4	1	1	2	10
28	2	3	2	2	3	12
29	1	2	1	1	2	7
30	1	4	2	1	4	12
31	1	4	1	1	4	11
32	2	4	2	2	4	14
33	2	2	2	3	3	12
34	2	2	2	2	1	9
35	2	2	2	2	4	12
36	1	3	2	2	4	12
37	1	4	1	1	4	11
38	1	4	1	1	4	11
39	2	4	2	2	3	13
40	1	1	1	1	1	5
41	2	4	2	2	3	13
42	2	2	2	2	4	12
43	2	4	2	2	4	14
44	2	3	1	1	2	9
45	2	3	2	2	4	13
46	1	3	1	2	3	10
47	1	1	1	1	1	5
48	3	3	3	3	3	15
49	1	3	2	1	4	11
50	2	4	3	3	4	16
51	1	4	1	1	4	11
52	1	4	1	1	4	11
53	2	2	2	2	2	10
54	2	2	2	2	4	12
55	1	4	2	2	2	11
56	2	4	2	2	4	14
57	3	3	3	3	1	13
58	1	4	1	1	4	11
59	4	1	2	4	1	12
60	2	2	2	2	2	10
61	1	2	2	1	2	8

62	2	4	3	1	3	13
63	3	2	4	3	2	14
64	1	1	1	1	3	7
65	2	2	2	2	2	10
66	3	2	3	3	2	13
67	1	1	3	2	3	10
68	4	1	4	4	1	14
69	1	4	1	1	4	11
70	1	4	1	1	4	11
71	2	2	2	2	1	9
72	2	2	2	2	2	10
73	3	3	3	3	3	15
74	2	2	2	2	2	10
75	1	3	2	1	2	9
76	3	3	3	2	1	12
77	3	3	3	3	3	15
78	2	2	2	2	4	12
79	3	3	3	3	3	15
80	2	2	2	2	4	12
81	3	3	4	4	4	18
82	2	2	2	2	1	9
83	1	4	1	1	4	11
84	2	2	2	2	1	9
85	3	3	1	3	3	13
86	1	4	4	1	2	12
87	2	2	2	2	2	10
88	2	3	2	2	1	10
89	2	3	2	2	1	10
90	2	3	2	2	1	10
91	2	3	2	2	4	13
92	2	3	2	1	2	10
93	2	3	2	1	2	10
94	2	3	2	2	1	10
95	2	3	2	2	1	10
96	1	2	2	1	4	10
97	2	3	2	2	1	10

98	1	1	1	1	1	5
99	2	3	2	2	3	12
100	3	3	2	2	4	14

3. KEBUTUHAN SOSIAL (X3)

Nomor	KEBUTUHAN SOSIAL (X3)						TOTAL X1
	X1.1	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	1	1	4	3	1	1	11
2	1	1	1	1	1	1	6
3	1	1	4	4	1	1	12
4	2	1	4	1	4	2	14
5	2	2	4	4	2	2	16
6	3	2	1	3	4	1	14
7	2	2	3	3	2	2	14
8	1	1	4	4	2	1	13
9	3	3	3	4	4	3	20
10	2	1	1	2	3	2	11
11	3	2	4	3	4	3	19
12	2	3	3	3	3	3	17
13	1	1	4	4	2	2	14
14	3	3	3	3	2	2	16
15	1	1	4	4	1	1	12
16	2	2	4	4	4	1	17
17	2	1	4	4	2	2	15
18	1	1	4	4	2	1	13
19	2	1	3	3	4	1	14
20	3	3	3	4	3	2	18
21	1	1	4	4	2	1	13
22	1	1	2	1	3	3	11
23	2	2	3	3	2	2	14
24	3	3	4	4	3	3	20
25	2	1	3	4	2	2	14
26	2	2	3	3	2	2	14
27	1	2	4	3	2	2	14
28	2	2	3	3	2	2	14

29	1	2	1	4	1	1	10
30	2	2	3	4	3	2	16
31	1	1	3	3	2	1	11
32	2	1	4	4	4	1	16
33	2	2	2	2	2	2	12
34	1	1	1	1	1	1	6
35	2	2	4	4	2	2	16
36	1	2	3	3	2	1	12
37	1	1	4	4	4	1	15
38	1	1	4	4	2	1	13
39	2	3	2	2	2	3	14
40	1	1	1	3	3	2	11
41	2	1	4	4	4	2	17
42	2	3	2	3	2	2	14
43	2	1	3	3	2	3	14
44	2	2	3	3	3	2	15
45	2	2	3	2	1	2	12
46	1	2	3	3	2	2	13
47	1	1	4	4	3	1	14
48	3	3	1	3	3	3	16
49	1	1	4	4	2	2	14
50	2	2	4	4	2	1	15
51	1	1	4	4	4	4	18
52	1	1	4	4	3	3	16
53	2	2	2	3	2	2	13
54	1	1	4	4	1	1	12
55	2	2	2	2	2	2	12
56	1	2	4	3	2	2	14
57	1	1	1	1	1	1	6
58	1	1	4	4	3	1	14
59	4	2	4	1	1	1	13
60	2	2	3	3	2	2	14
61	2	1	3	4	4	2	16
62	1	1	4	4	2	2	14
63	2	3	3	2	3	3	16

64	1	1	4	4	2	2	14
65	2	2	3	3	2	2	14
66	3	3	2	3	3	2	16
67	2	3	3	1	2	3	14
68	4	3	1	1	3	4	16
69	1	1	4	4	1	1	12
70	1	1	4	4	4	1	15
71	2	2	3	3	2	2	14
72	2	3	3	3	3	3	17
73	3	2	3	3	2	2	15
74	2	3	2	2	2	1	12
75	2	2	3	2	2	1	12
76	2	2	3	3	2	2	14
77	2	3	3	3	3	4	18
78	2	2	3	3	2	2	14
79	3	3	3	3	3	3	18
80	2	1	4	3	3	2	15
81	3	3	3	3	3	3	18
82	2	2	2	2	2	2	12
83	4	2	2	4	2	1	15
84	2	2	3	3	2	2	14
85	3	1	3	2	2	4	15
86	4	4	3	3	3	2	19
87	2	2	2	2	2	2	12
88	2	2	3	3	2	2	14
89	2	2	3	3	2	2	14
90	2	2	3	3	2	2	14
91	2	2	3	3	2	2	14
92	2	2	3	3	2	2	14
93	2	2	3	3	2	2	14
94	2	2	3	3	2	2	14
95	2	2	3	3	2	2	14
96	1	1	4	4	4	2	16
97	2	2	3	3	2	2	14
98	1	1	1	1	1	1	6

99	2	2	2	2	2	2	12
100	2	1	3	3	2	2	13

4. KEBUTUHAN PENGHARGAAN (X4)

Nomor	KEBUTUHAN PENGHARGAAN (X4)				TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	2	2	2	2	8
2	1	1	1	1	4
3	1	4	4	1	10
4	4	4	3	4	15
5	2	3	4	2	11
6	1	2	1	4	8
7	2	3	3	2	10
8	2	2	2	2	8
9	4	3	3	2	12
10	2	3	2	3	10
11	4	3	2	2	11
12	2	3	3	1	9
13	1	3	3	2	9
14	3	2	3	3	11
15	1	4	4	2	11
16	2	4	4	2	12
17	2	4	4	1	11
18	3	3	3	2	11
19	2	3	3	1	9
20	1	3	3	2	9
21	1	4	4	1	10
22	3	3	2	2	10
23	3	1	1	1	6
24	3	4	4	3	14
25	2	4	4	1	11
26	2	3	3	2	10
27	2	3	3	2	10
28	2	3	3	2	10
29	1	2	4	1	8
30	1	3	3	2	9
31	1	3	3	1	8
32	2	4	4	2	12
33	2	2	2	3	9

34	2	3	2	2	9
35	2	4	4	1	11
36	1	3	3	2	9
37	1	4	4	1	10
38	2	3	3	2	10
39	2	2	2	2	8
40	1	1	1	1	4
41	2	3	3	2	10
42	2	2	2	2	8
43	3	3	3	3	12
44	2	3	3	3	11
45	1	3	3	2	9
46	2	2	2	1	7
47	1	4	4	1	10
48	2	2	2	2	8
49	1	4	4	3	12
50	1	4	4	1	10
51	1	4	4	4	13
52	1	4	4	2	11
53	2	2	3	1	8
54	1	4	4	2	11
55	2	4	4	2	12
56	2	3	3	2	10
57	1	1	1	1	4
58	2	2	2	2	8
59	2	4	4	2	12
60	2	3	3	3	11
61	2	3	4	2	11
62	1	3	3	2	9
63	4	1	1	3	9
64	1	2	3	1	7
65	2	3	2	2	9
66	3	3	3	3	12
67	3	3	1	3	10
68	2	3	2	4	11
69	1	3	2	2	8
70	1	4	4	1	10
71	2	3	3	2	10
72	3	3	3	3	12
73	3	3	3	3	12
74	1	2	2	2	7
75	2	3	1	2	8
76	2	3	3	2	10
77	3	3	3	3	12

78	2	3	3	2	10
79	3	3	3	3	12
80	2	3	3	2	10
81	4	4	4	4	16
82	2	2	2	2	8
83	2	2	2	1	7
84	2	3	3	3	11
85	1	3	1	3	8
86	3	1	4	4	12
87	2	2	2	2	8
88	2	3	3	2	10
89	2	3	3	2	10
90	2	3	3	2	10
91	2	3	3	2	10
92	2	3	3	2	10
93	2	3	3	2	10
94	2	3	3	2	10
95	2	3	3	2	10
96	1	4	4	1	10
97	2	3	2	2	9
98	1	1	1	1	4
99	2	2	2	2	8
100	3	3	3	3	12

5. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI (X5)

Nomor	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI (X5)								TOTAL X1
	X1.1	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	1	2	4	4	1	1	1	2	16
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	1	1	4	4	1	1	1	1	14
4	3	3	4	2	3	2	1	2	20
5	2	2	3	3	2	2	2	2	18
6	1	3	1	1	2	2	3	3	16
7	1	2	3	3	2	2	2	2	17
8	1	1	4	4	2	1	1	1	15
9	2	4	3	4	3	3	4	3	26
10	2	3	2	3	3	2	3	2	20

11	2	2	2	3	3	4	2	3	21
12	2	2	2	3	2	3	3	3	20
13	1	2	2	3	1	1	1	1	12
14	3	2	2	3	3	3	3	3	22
15	2	1	4	4	1	1	1	1	15
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	1	2	4	4	2	2	2	2	19
18	1	2	3	3	2	2	2	1	16
19	2	3	3	1	3	2	1	1	16
20	2	2	3	3	2	2	2	2	18
21	1	1	4	4	1	1	1	1	14
22	2	3	2	2	3	2	2	2	18
23	3	2	2	3	2	2	2	3	19
24	3	3	3	4	3	3	3	3	25
25	2	2	3	3	2	2	2	2	18
26	2	2	2	2	2	2	2	2	16
27	2	3	2	2	2	3	2	3	19
28	2	2	3	3	2	2	2	2	18
29	1	1	4	4	1	1	1	1	14
30	2	2	4	3	2	1	1	1	16
31	1	2	3	3	2	2	2	1	16
32	2	2	2	2	2	2	2	2	16
33	2	2	3	3	2	2	3	2	19
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16
35	1	1	4	4	1	2	1	2	16
36	1	2	4	3	2	2	2	1	17
37	1	1	4	4	1	1	1	1	14
38	2	2	4	4	2	1	1	1	17
39	2	2	2	1	3	4	2	2	18
40	1	1	1	1	1	1	1	1	8
41	2	2	2	4	3	2	2	1	18
42	2	2	3	3	2	2	2	2	18
43	4	4	3	3	3	3	3	3	26
44	3	2	2	3	3	3	3	2	21
45	2	1	1	2	1	1	1	1	10
46	1	2	2	2	2	1	1	2	13
47	1	1	4	4	1	1	1	1	14
48	3	1	1	2	2	2	2	2	15
49	2	1	2	2	2	2	2	2	15
50	2	1	4	4	1	1	1	2	16
51	4	4	1	1	4	1	1	1	17
52	2	4	1	1	4	1	1	1	15
53	2	2	2	2	2	2	2	2	16
54	2	1	2	2	2	2	2	2	15

99	2	2	2	3	2	2	2	2	17
100	3	3	2	2	2	2	2	2	18

6. MOTIVASI KERJA (Y)

Nomor	MOTIVASI KERJA (Y)					TOTAL Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	2	1	1	2	1	7
2	1	1	1	1	1	5
3	2	2	1	1	2	8
4	1	1	2	4	4	12
5	3	2	2	3	2	12
6	1	3	2	4	2	12
7	2	1	1	3	2	9
8	1	2	1	2	2	8
9	4	3	3	4	4	18
10	3	3	3	4	3	16
11	2	3	4	2	2	13
12	2	2	2	2	1	9
13	2	1	3	3	1	10
14	3	2	2	2	3	12
15	2	1	1	2	1	7
16	2	1	2	3	2	10
17	1	2	2	2	2	9
18	2	1	2	1	1	7
19	1	1	1	1	1	5
20	2	1	2	3	2	10
21	1	1	1	3	2	8
22	2	1	1	1	1	6
23	2	2	2	2	2	10
24	1	1	1	1	1	5
25	1	2	2	2	1	8
26	2	2	2	2	2	10
27	1	1	1	1	1	5
28	2	1	1	2	2	8
29	2	1	1	2	1	7
30	1	2	1	2	1	7
31	2	1	2	3	2	10
32	2	1	2	2	2	9
33	2	3	2	2	3	12
34	2	2	2	1	1	8
35	1	1	1	1	1	5
36	1	1	1	1	1	5
37	1	1	1	1	1	5

38	2	2	2	2	2	10
39	3	2	2	1	1	9
40	1	3	1	1	1	7
41	2	2	3	2	2	11
42	3	1	1	1	2	8
43	2	2	2	2	2	10
44	3	3	3	3	3	15
45	2	1	1	1	1	6
46	2	1	1	2	1	7
47	1	1	1	1	1	5
48	3	3	3	3	3	15
49	3	1	1	2	1	8
50	1	3	2	1	3	10
51	1	1	1	2	2	7
52	1	1	1	2	2	7
53	2	2	2	2	2	10
54	2	3	2	2	2	11
55	2	2	2	2	2	10
56	3	2	1	2	2	10
57	1	1	1	1	1	5
58	1	1	1	1	1	5
59	2	4	2	1	1	10
60	2	2	2	2	2	10
61	2	2	2	3	3	12
62	1	2	1	1	1	6
63	2	2	2	4	2	12
64	2	2	2	3	2	11
65	2	2	2	2	2	10
66	2	2	2	2	3	11
67	1	1	2	1	2	7
68	2	2	2	2	2	10
69	2	2	1	2	1	8
70	2	1	1	2	2	8
71	1	2	2	2	2	9
72	1	1	3	2	2	9
73	3	3	3	3	3	15
74	1	2	2	2	3	10
75	3	2	2	2	2	11
76	2	2	2	2	2	10
77	3	3	3	3	3	15
78	2	2	2	2	2	10
79	3	1	3	3	3	13
80	2	3	2	3	3	13
81	3	3	3	2	4	15

82	1	1	1	1	1	5
83	1	2	1	1	2	7
84	2	2	2	2	2	10
85	3	3	4	4	2	16
86	4	1	2	3	3	13
87	1	1	2	2	2	8
88	2	2	2	2	2	10
89	2	2	2	2	2	10
90	2	2	2	2	2	10
91	2	2	2	2	2	10
92	2	2	2	2	2	10
93	2	2	2	2	2	10
94	2	2	2	2	2	10
95	2	2	2	2	2	10
96	1	1	1	1	1	5
97	2	2	2	2	2	10
98	1	1	1	1	1	5
99	1	1	2	2	1	7
100	2	2	2	2	2	10