

## **Implementation Of Needs Hierarchy Theory Maslow On Corporate Leadership In The Operational Division Of PT Molindo Raya Industrial**

### **Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional Industri PT Molindo Raya Industrial**

**Ikrima Noka Wardani<sup>1\*</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Surabaya, Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[19042010005@student.upnjatim.ac.id](mailto:19042010005@student.upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>, [acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research actually looks at the role of leaders in PT Molindo Raya Industrial, especially in the operational division. Where according to researchers the operational division plays an important role in directing the company. Abraham Maslow's Hierarchy Theory itself is a supporting variable to see the role of the leader in the Operational Division of PT Molindo Raya Industrial, where later researchers will see whether the leadership has carried out the leadership process properly. The research method used is a type of qualitative research. The informants in this study were staff from the operational division of PT Molindo Raya Industrial, and the number of informants taken was 10 people from field representatives. Data collection techniques used are interviews and documentation. The results of this study indicate that : the implementation of Abraham Maslow's hierarchy theory regarding the hierarchy of employee needs has been carried out by PT Molindo Raya Industrial well. From the five aspects of the needs that must be met by the company, all of them have been carried out properly. In addition, the leadership of the company plays a very good role in helping employees obtain these needs.*

**Keywords:** *Implementation, Abraham Maslow's hierarchical theory, Leadership*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini sejatinya melihat bagaimana peran pemimpin di perusahaan PT Molindo Raya Industrial khususnya pada divisi operasional. Dimana menurut peneliti divisi operasional memegang peran penting dalam jalannya perusahaan. Teori Hierarki Abraham Maslow sendiri merupakan variabel pendukung untuk melihat peran pemimpin di Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial, dimana nantinya peneliti akan melihat apakah pimpinan sudah menjalankan proses kepemimpinan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah staff dari divisi operasional PT Molindo Raya Industrial, dan jumlah informan yang diambil adalah sebanyak 10 orang dari perwakilan bidang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: implementasi teori hierarki Abraham Maslow terkait hierarki kebutuhan pegawai ini telah dilaksanakan oleh PT Molindo Raya Industrial dengan baik. Dari kelima aspek kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan semuanya sudah terlaksana dengan baik. Selain itu juga pimpinan perusahaan berperan dengan sangat baik dalam membantu karyawan memperoleh kebutuhannya tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan di perusahaan PT Molindo Raya Industrial ini sudah berjalan dengan baik.

**Kata Kunci:** *Implementasi, teori hierarki Abraham Maslow, Kepemimpinan*

#### **1. Pendahuluan**

Dewasa ini, Kemampuan sumber daya manusia perusahaan, atau karyawan, untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan dan menyelesaikan tugas kerja sangat penting untuk perkembangannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Didukung penuh oleh SDM yang berkualitas, tentu saja dipercaya dapat berperan aktif sebagai organisator, agen maupun bos dari seluruh organisasi yang dijalankan para eksekutif. Oleh karena itu, menjaga hubungan yang harmonis dan

langgeng dengan karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia. Untuk menciptakan karyawan dengan etos kerja yang baik dan disiplin, peningkatan kualitas sumber daya manusia pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi; akibatnya, pemimpin organisasi harus memainkan peran utama dalam mencapai tujuan tersebut.

Suatu organisasi akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan yang berkualitas tinggi dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Karena SDM merupakan kunci yang menggerakkan roda perkumpulan agar dapat berjalan secara progresif. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan seperti penerapan kepemimpinan dan motivasi kerja yang tepat, maka perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guna meningkatkannya.

Salah satu hal yang bisa praktek kepemimpinan melibatkan memiliki efek tidak hanya pada perusahaan tetapi juga pada kinerja karyawan. Ketika datang ke pengelolaan kelompok atau organisasi, kepemimpinan memainkan peran penting. Dengan berpegang pada kontrol atau arahan dari pemimpinnya, sumber daya manusia dalam organisasi harus memupuk persatuan untuk mencapai tujuan bersama. Perbedaan keinginan, kehendak, keinginan, perasaan, kebutuhan, dll muncul sebagai akibat dari kontrol ini. dibawa bersama untuk mengikuti kursus umum. Akibatnya, kegiatan kepemimpinan dan perbedaan individu dimanfaatkan dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang sama.

Menurut (Rina Wirawan, 2019) dalam Skripsinya yang berjudul "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Bintang Swalayan Ponorogo" menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen suatu organisasi. Karena standar tersebut diasosiasikan dengan mereka yang bertindak sebagai eksekutif, kompetensi kepemimpinan seorang individu tidak diukur dengan standar kompetensi operasional, tetapi diarahkan kepada orang lain, bawahannya, untuk perilaku seperti itu dan kemampuan mereka untuk bertindak dalam skala pengaruh. Anda memiliki kemauan dan kemampuan untuk memberikan kontribusi positif yang ideal bagi perusahaan.

Kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan bagaimana kinerja orang. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan mereka sangat tergantung pada otoritas dan bawahan itu sendiri. rekan kerja, atau juga sangat bergantung pada antusiasme pemimpin terhadap atasannya. Kurangnya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan memberikan pengembangan karyawan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Kurangnya antusiasme karyawan juga. B. Tidak masuk kerja dengan disiplin akan menyebabkan kinerja yang buruk jika karyawan malas.

PT Molindo Raya Industrial adalah salah satu perusahaan ethanol terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu dari tiga produsen ethanol terbesar di Indonesia yang memproduksi 51 juta liter ethanol setiap tahunnya. Molindo menjual 90% produknya di pasar domestik. Molindo memproduksi ethanol melalui proses fermentasi.

Karbon dioksida hasil samping fermentasi diolah menjadi karbon dioksida cair oleh PT MIG, anak perusahaan PT Molindo Raya Industrial, dan limbah cair Vinase diolah menjadi pupuk kalium dan pupuk organik. Produk utama Molindo, ethanol, diklasifikasikan ke dalam beberapa grade seperti Prime Quality, Super Quality, Anhydrous Quality dan Spirits. Etanol banyak digunakan dalam industri barang konsumsi seperti industri kosmetik, industri tembakau, industri makanan dan minuman, industri farmasi dan obat tradisional, industri icat, dan industri tinta.

Produk sampingan karbon dioksida cair food grade banyak digunakan dalam industri minuman, industri tembakau, industri pengelasan, industri es kering dan industri makanan beku. Pupuk kalium yang merupakan produk sampingan dapat dibagi menjadi dua jenis, pupuk kalium bubuk dan pupuk kalium granular, selain karbon dioksida cair, tetapi hanya pupuk

organik granular yang dijual.

Dalam penerapan kepemimpinan pada perusahaan tentu saja terdapat kelemahan atau hal-hal yang membuat proses penerapan kepemimpinan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi tidak berjalan dengan baik. Kelemahan dari seorang pemimpin tersebut diantaranya menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, lebih mementingkan tujuan pribadi daripada tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak ingin menerima saran, kritik, dan pendapat. Hal tersebut tentu saja dapat menjadi penghambat bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Seperti halnya Fenomena kepemimpinan yang Bintang Swalayan pada pengamatan yang dilakukan oleh Rina Wirawan dalam tulisan skripsinya yang berjudul "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bintang Swalayan Kepemimpinannya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam menentukan kegiatan mereka. Apakah ia berpartisipasi atau tidak. Kepemimpinan Bintang Swalayan disebabkan penerapan teori kepemimpinan Islam yang menyatakan bahwa bawahan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dimana pemimpin menyuarakan pendapatnya. Dalam praktiknya, kepemimpinan ini ditandai dengan upaya membangun hubungan yang efektif berdasarkan prinsip perlakuan subjektif satu sama lain. Pemimpin melihat organisasinya sebagai individu yang perlu dihormati, dihargai dan diakui hak dan tanggung jawabnya. Ini berarti bahwa setiap individu, seperti manajer itu sendiri, diterima ke dalam dirinya dengan kepribadiannya sendiri Ide, pendapat, minat, dan perhatian bersifat individual, selalu dihargai dan diarahkan untuk kebaikan bersama.

Terkait dengan permasalahan tersebut terdapat teori manajemen sumber daya manusia yang bisa menjadi referensi dalam rangka mewujudkan penerapan kepemimpinan yang baik. Teori tersebut adalah teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow. Dimana teori tersebut menjadi landasan peneliti untuk menilai kinerja pemimpin di Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial. Peneliti ingin melihat bagaimana Implementasi Teori Kebutuhan Maslow, apakah sudah di Implementasikan dengan baik.

Penelitian ini sejatinya melihat bagaimana peran pemimpin di perusahaan PT Molindo Raya Industrial khususnya pada divisi operasional. Dimana menurut peneliti divisi operasional memegang peran penting dalam jalannya perusahaan. Teori Hierarki Abraham Maslow sendiri merupakan variabel pendukung untuk melihat peran pemimpin di Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial, dimana nantinya peneliti akan melihat apakah pimpinan Sudah menjalankan proses kepemimpinan dengan baik. Nantinya peneliti akan melihat dari sudut pandang pegawai apakah kebutuhan mereka sudah terpenuhi berdasarkan dari teori hierarki Abraham Maslow. Indikator Keberhasilan implementasi nantinya akan dilihat dari seberapa berhasilnya pimpinan menjalankan tugas, fungsi, serta wewenangnya dalam memenuhi kebutuhan pegawai berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow.

Mengingat pentingnya pengaruh peran pemimpin dalam berjalannya organisasi yang beraneka ragam, maka pemimpin harus benar-benar mumpuni untuk berhasil memimpin bawahannya sehingga dapat secara efektif dan efisien mencapai produktivitas dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap judul tersebut dengan judul **"Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Penerapan Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional Pt Molindo Raya Industria.**

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Teori Maslow**

Abraham Maslow mengategorikan dan mengurutkan spektrum penuh keinginan manusia yang dialami setiap orang ke dalam lima kelompok fundamental. Tentukan lima tingkatan tuntutan ini yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong di balik berbagai perilaku.



**Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow**

Keterangan Gambar :

#### **Kebutuhan Fisik (Physiological Needs)**

Kebutuhan manusia yang paling mendasar dan utama adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini lebih alami, seperti oksigen, makanan, air, dll. Lingkungan pasca Perang Dunia II berdampak signifikan pada pemikiran Maslow tentang kebutuhan tubuh. Orang-orang berada dalam keadaan yang sangat menyedihkan saat itu. Salah satunya gizi buruk. Akibatnya, Maslow mempertimbangkan persyaratan fisik lebih penting dari apapun.

Keinginan yang biasa digunakan sebagai dasar untuk teori dorongan fisiologis motivasi. Cara berpikir konvensional tentang persyaratan ini dapat diubah oleh dua jenis penelitian terakhir. Yang pertama adalah pengembangan gagasan tentang homeostasis, dan yang kedua adalah gagasan bahwa nafsu makan atau makanan yang Anda pilih untuk dimakan merupakan indikator yang cukup akurat tentang apa yang dibutuhkan atau tidak dibutuhkan tubuh Anda.

#### **Kebutuhan Akan Rasa Aman (Safety Needs)**

Karena kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, serangkaian kebutuhan baru muncul. Ini dapat secara longgar dikategorikan sebagai kebutuhan keamanan (keamanan, stabilitas, keandalan, perlindungan, ketakutan, kecemasan, kebebasan dari kekacauan, struktur, ketertiban), hukum dan ketertiban, pembatasan, hak perlindungan, dll). Semua pernyataan sebelumnya tentang kebutuhan fisiologis berlaku untuk semua kebutuhan ini, meskipun dengan cara yang sedikit berbeda. Manusia juga bisa sangat terobsesi dengan keinginan ini. Itu bisa menggunakan semua kemampuannya untuk keuntungannya untuk berfungsi sebagai pengatur utama perilaku, dan kita dapat menganggap manusia sebagai mekanisme pencari keamanan, efektor, kecerdasan, dan kemampuan lainnya. Sekali lagi, seperti pada orang-orang yang kelaparan, kita menemukan bahwa tujuan akhir kekuasaan bukan hanya penentu kuat pandangan dunia dan filosofi saat ini, tetapi juga filosofi dan nilai masa depan. Semuanya terasa kurang penting daripada rasa aman dan terlindungi (bahkan kebutuhan fisiologis yang terpenuhi pun bisa menjadi diabaikan) dapat dicirikan sebagai hidup hanya untuk merasa aman.

#### **Kebutuhan akan Kepemilikan dan Cinta (The Belongingness And Love Needs)**

Ketika kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi dengan baik, kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan kepemilikan muncul. Kebutuhan cinta meliputi memberi dan menerima kasih sayang. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang merasa kehilangan teman, pasangan, atau anak. Orang seperti itu mendambakan hubungan dengan masyarakat umum (tempat dalam

kelompok atau keluarga) dan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan ini. Ini lebih penting dari apa pun, dan suatu hari Anda mungkin melupakannya saat Anda benar-benar lapar. Rasa sakit karena kesepian, keterasingan, penolakan, permusuhan, dan kecemasan sekarang menguasai orang tersebut. Maslow terkejut melihat betapa sedikitnya psikologi berbicara tentang cinta. "Kita harus mengharapkan seorang penulis yang serius tentang keluarga, pernikahan, dan seksualitas menganggap cinta sebagai bagian yang pantas, jika bukan bagian utama, dari karyanya. Tanpanya, pertumbuhan dan perkembangan kemampuan orang terhambat.

### **Kebutuhan untuk Dihargai (*The Esteem Needs*)**

Setiap orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian patologis) memiliki kebutuhan atau keinginan untuk membuat penilaian yang mantap dan tegas terhadap diri mereka sendiri, harga diri dan harga diri mereka, dan persetujuan orang lain. Kebutuhan ini dapat dibagi lagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah keinginan akan kekuasaan, prestasi, kecukupan, penguasaan dan kemampuan dan kompetensi, kepercayaan pada dunia, kemandirian dan kebebasan. Kelompok kedua mencakup apa yang disebut keinginan akan reputasi atau ketenaran (artinya penghormatan atau pengakuan dari orang lain), kedudukan, ketenaran dan kehormatan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, ketenaran, atau harga diri. Kebutuhan untuk semua sangat ditekankan oleh Alfred Adler dan para pengikutnya dan agak diabaikan oleh Freud. Namun, pentingnya kebutuhan ini diakui setiap hari di kalangan psikoanalisis dan psikolog klinis. Memuaskan kebutuhan harga diri menciptakan kepercayaan, nilai, kekuatan, kompetensi, keterampilan, dan rasa berguna dan dibutuhkan di dunia. Namun, ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, muncul perasaan rendah diri, lemah, dan tidak berdaya.

### **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan puncak pencapaian manusia setelah kebutuhan di atas terpenuhi. Pencapaian aktualisasi diri juga mempengaruhi peningkatan kondisi mental, seperti perubahan persepsi dan motivasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Maslow menjelaskan bahwa bahkan ketika semua kebutuhan ini terpenuhi, frustrasi dan kecemasan baru sering muncul (jika tidak selalu) kecuali individu melakukan apa yang benar untuk mereka. harus membuat musik, seniman harus melukis, penyair harus menulis jika mereka ingin berada di damai dengan diri mereka sendiri. Seseorang harus menjadi apa yang dia bisa menjadi. Mereka harus setia pada sifat mereka sendiri. Kita dapat menyebutnya kebutuhan akan aktualisasi diri. "Setiap manusia harus berkembang sepenuhnya."

## **Kepemimpinan**

### **Pengertian Kepemimpinan dan Pemimpin**

Kepemimpinan adalah studi sistematis tentang bagaimana meyakinkan, mengelola, dan membimbing orang lain untuk melakukan kegiatan sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan. Ilmu kepemimpinan berkembang sejalan dengan dinamika pengalaman manusia. Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yang dapat membantu Anda memahaminya lebih lengkap, termasuk:

- a. Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mengejar tujuan bersama.
- b. Menurut Ricky W. Griffin, pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekerasan.
- c. Menurut Tzu dan Cleary, kepemimpinan yang efektif membutuhkan kecerdasan, keandalan, kebaikan, keberanian, dan keteguhan.

"Kepemimpinan adalah suatu proses usaha seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan

cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu guna mencapai hasil yang diinginkan” klaim Sutrisno (2013). Sementara itu, Hasibuan (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka ingin bekerja sama dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. "Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses untuk“membimbing dan menginspirasi orang agar mau melaksanakan kewajibannya untuk mencapai tujuan perusahaan”, menurut Bangun (2012)

Jadi, dapat penulis simpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Kata "pemimpin" dan "kepemimpinan" berasal dari kata asing. Dalam arti dapat dipelajari secara terpisah tetapi harus dilihat secara keseluruhan, pemimpin dan kepemimpinan ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin harus memiliki semangat kepemimpinan tertentu, dan semangat ini berkembang dari waktu ke waktu sampai mengambil bentuk atribut tertentu. (Fahmi, 2013)

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengikut atau bawahan untuk tujuan tertentu, dan gaya kepemimpinannya memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan. Cara seorang pemimpin mengelola sumber daya yang tersedia terutama akan memutuskan apakah tujuan organisasi berhasil dicapai atau tidak. (Anwar Dkk, 2016)

### Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Handoko, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas manajemen yang mendasar, termasuk mengarahkan dan mengawasi pekerjaan orang lain, atau kemampuan untuk efektif dalam perannya sebagai supervisor (kemampuan supervisi).
2. Dorongan untuk sukses secara profesional, termasuk dorongan untuk akuntabilitas dan kesuksesan.
3. Kecerdasan, yang meliputi pengetahuan, orisinalitas, dan kemampuan berpikir.
4. Ketegasan, atau kapasitas untuk memutuskan dan menemukan solusi yang tepat untuk masalah.
5. Keyakinan diri atau keyakinan pada kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah.
6. Inisiatif, atau kapasitas untuk bertindak secara mandiri, merencanakan urutan tugas, dan menghasilkan ide-ide segar.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini melihat hubungan antarakedua variabel diatas. Peneliti ingin melihat apakah Teori Hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow sudah diimplementasikan atau belum. Untuk itu peneliti menggambar kerangka berpikir penelitian ini dalam bentuk bagan seperti dibawah ini :



**Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian**  
Sumber : Diolah Peneliti

### 3. Metode Penelitian

### Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

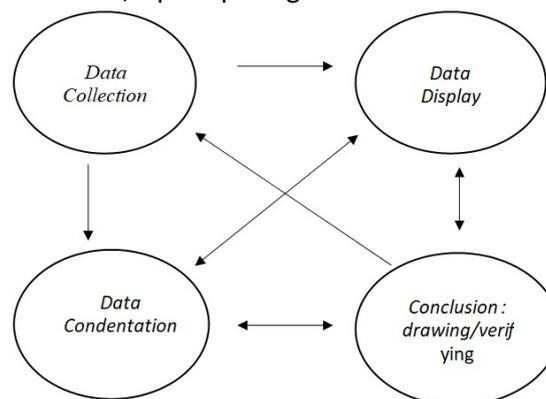
1. Observasi : Implementasi kepemimpinan di PT Molindo Raya Industrial sesuai Teori Kebutuhan Maslow menjadi objek pengamatan langsung peneliti selama penelitian ini berlangsung, yang dilakukan di Divisi Operasi dan Informasi PT Molindo Raya Industrial.
2. Wawancara  
Peneliti ingin mengetahui lebihjauh bagaimana penerapan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam implementasi kepemimpinan perusahaan di divisi operasional PT Molindo Raya Industrial melalui wawancara ini. Narasumber dalam wawancara ini adalah Bidang Operasional PT Molindo Raya Industrial.
3. Dokumentasi  
Pendekatan dokumentasi digunakan dengan cara peneliti melakukan tugas pencatatannya terhadap Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Penerapan Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial.

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat untuk mendapatkan data primer, pada penelitian ini lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah PT Molindo Raya Industrial Divisi Operasional yang beralamatkan di Jl. Sumberwaras No. 255, Lawang, Karang Sono, Kalirejo, Malang, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65216

### Teknik Analisis Data

Model analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive* dari Miles dan Habermas dalam (Sugiyono, 2014). Model ini terdiri dari empat komponen yang saling berkaitan, seperti pada gambar berikut :



**Gambar 3. Model Analisis Interactive dari Miles dan Habermas**

Sumber : Miles dan Habermas dalam Sugiyono (2014)

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Penerapan Kepemimpinan Perusahaan Pada Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial.

#### Kebutuhan Fisiologis

Seperti yang ditunjukkan oleh Abraham Maslow Persyaratan fisiologis/aktual adalah kebutuhan manusia yang paling esensial dan paling mengatur. Oksigen, makanan, air, dan kebutuhan biologis lainnya adalah contoh dari kebutuhan ini. Tuntutan aktual yang

direnungkan Maslow sangat dipengaruhi oleh kondisi pasca perang Besar Kedua. Kemanusiaan berada dalam keadaan yang menyedihkan pada saat itu. Kelaparan mempengaruhi salah satunya. Akibatnya, Maslow menghargai ikebutuhan fisik lebih dari apa pun.

Perlu ditegaskan kembali bahwa setiap kebutuhan fisiologis (fisiologis) dan kebutuhan konsumtif yang terkait berfungsi sebagai saluran untuk berbagai kebutuhan lainnya. Dengan kata lain, seseorang yang mengira dia membutuhkan makanan mungkin sebenarnya mencari kecanduan atau kesenangan dalam hidup daripada vitamin atau protein. Di sisi lain, aktivitas lain seperti merokok atau minum air dapat dengan mudah memuaskan rasa lapar isampai batas tertentu. Dengan kata lain, terlepas dari kenyataan bahwa kebutuhan fisiologis ini dapat dipisahkan, pemisahan yang ketat tidak mungkin dilakukan.

Kebutuhan fisiologis ini tidak diragukan lagi merupakan kebutuhan yang paling kuat. Sederhananya, ini menunjukkan bahwa, pada individu yang benar-benar mengalami rasa kekurangan dalam setiap aspek kehidupannya, kemungkinan besar pendorong utama hanyalah kebutuhan fisiologisnya. Makanan lebih mungkin dibutuhkan oleh mereka yang kekurangan makanan, keamanan, cinta, dan penghargaan daripada mereka yang kekurangan.

Dari penjelasan teori diatas bisa kita katakan bahwa kebutuhan fisiologis ini sangatlah urgent bagi pegawai. Kemudian kita akan melihat bagaimana peran pemimpin di divisi operasional PT Molindo Raya Industrial (PT MRI) dalam mengimplementasikan kebutuhan fisiologis melalui komparasi dengan hasil wawancara dengan ke 10 karyawan bidang operasional itu tadi.

Dari ke sepuluh jawaban yang diberikan oleh informan dapat dikatakan bahwasannya Pimpinan divisi operasional PT Molindo Raya Industrial sudah melaksanakan perannya dengan baik dalam rangka memenuhi kebutuhan fisiologis terbukti dari apa yang dikatakan oleh ke 10 karayawannya yang menyatakan bahwa pimpinan sudah memberikan upaya yang baik dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan.

### **Kebutuhan Rasa Aman**

Serangkaian kebutuhan baru, yang secara kasar dapat kita klasifikasikan sebagai kebutuhan akan keamanan (keamanan, stabilitas, ketergantungan, dan perlindungan), muncul jika kebutuhan fisiologis agak terpuaskan. kebebasan dari kecemasan, kekacauan, dan ketakutan; kebutuhan akan keteraturan dan struktur), aturan dan batasan; kekuatan pertahanan, dll). Meskipun sedikit berbeda, semua kata sebelumnya tentang kebutuhan fisiologis berlaku untuk keinginan ini. Keinginan ini juga dapat sepenuhnya mengalahkan orang.

Kita kemudian dapat membayangkan orang tersebut sebagai komponen pencari keamanan di mana dia dapat bertindak sebagai pengontrol perilaku yang definitif dan menggunakan setiap kapasitasnya untuk potensi keuntungannya. Sekali lagi, seseorang dapat mencari keselamatan dengan memanfaatkan reseptor, efektor, kecerdasan, dan kemampuan lainnya. Tujuan para penguasa memiliki dampak yang signifikan tidak hanya pada pandangan dunia dan filosofi mereka saat ini, tetapi juga pada rencana mereka untuk masa depan, seperti manusia yang kelaparan. Pada kenyataannya, rasa aman dan nyaman tampaknya lebih penting dari apapun (kadang kebutuhan fisiologis yang sudah terpenuhi pun tidak lagi menjadi pertimbangan). Jika kondisinya cukup parah hingga berlangsung lama, dapat digambarkan sebagai orang yang hanya hidup demi keselamatannya sendiri.

Hanya dalam keadaan darurat yang nyata, seperti perang, epidemi, bencana alam, gelombang kejahatan, kekacauan sosial, neurosis, cedera otak, keruntuhan otoritas, atau situasi yang sangat buruk, kebutuhan akan keamanan dapat dilihat sebagai penggerak sumber daya manusia yang aktif dan idominan. Dalam masyarakat kita, beberapa orang dewasa dengan gangguan mental menginginkan keamanan dalam berbagai cara, seperti halnya anak-anak yang merasa tidak aman. Di dunia yang dianggap bermusuhan dan mengancam, respons mereka sering berupa risiko psikologis yang tidak biasa.

Jika kita ingin melihat kebutuhan ini secara jelas dan langsung, kita perlu melihatnya pada orang-orang yang neurotik atau semi-neurit, tertekan secara ekonomi dan sosiologis, keresahan sosial, revolusi, atau penggulingan otoritas, atau keduanya. Kita hanya dapat melihat kebutuhan akan rasa aman dalam fenomena seperti preferensi umum untuk pekerjaan yang stabil dan terjamin, keinginan untuk memiliki rekening tabungan, dan berbagai asuransi (kesehatan, gigi, pengangguran, cacat, dan usia tua) di antara kedua ekstrem ini.

Dalam mendapatkan data wawancara terkait dengan pemenuhan kebutuhan rasa aman oleh pimpinan divisi operasional PT Molindo Raya Industrial ini terdapat 4 pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti kepada informan yaitu sebagai berikut : (1) Apakah perusahaan memiliki standar keamanan kerja yang baik? ; (2) Seberapa besar peran pimpinan dalam menciptakan rasa aman bagi anda selama bekerja di Perusahaan? ; (3) Bagaimana lingkungan kerja di Perusahaan ini? apakah memberikan rasa aman dan nyaman kepada anda selaku pekerja disini? ; (4) Menurut Anda apakah ada hal yang perlu diperbaiki terkait dengan Kebutuhan akan rasa aman?.

Dari semua pertanyaan yang sudah di ajukan dapat penulis simpulkan bahwasannya Kebutuhan akan rasa aman yang dimiliki oleh Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial ini sudah terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada ke 10 informan sebagai perwakilan dari karyawan divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial dimana mereka semua memberikan jawaban yang positif dan tidak ada kendala yang dirasa mengganggu dalam proses pemenuhan kebutuhan akan rasa aman.

#### **Kebutuhan akan Kepemilikan dan Cinta**

Orang-orang yang neurotik atau semi-neurit, tertekan secara ekonomi atau sosiologis, kerusuhan sosial, revolusi, atau penggulingan otoritas, atau keduanya, perlu dilihat memiliki kebutuhan ini secara jelas dan langsung. Preferensi umum untuk pekerjaan tetap dan aman, keinginan untuk memiliki rekening tabungan, dan berbagai asuransi (kesehatan, gigi, pengangguran, cacat, dan usia tua) yang berada di antara dua ekstrem ini adalah satu-satunya hal yang dapat ditunjukkan. kebutuhan akan rasa aman.

Satu hal yang harus ditekankan mengenai hal ini ialah bahwa cinta tidaklah sinonim sex. Sex dapat ditelaah sebagai suatu kebutuhan fisik yang murni. Perilaku seksual biasa ditentukan oleh banyak hal, yakni bukan hanya ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan seksual tetapi juga oleh kebutuhan-kebutuhan lainnya, dalam hal mana yang paling utama ialah kebutuhan-kebutuhan akan cinta dan kelembutan hati. Yang juga tidak boleh dilupakan ialah bahwa kebutuhan-kebutuhan akan cinta mencakup baik cinta yang memberi maupun yang menerima.

Dalam mendapatkan data wawancara terkait dengan pemenuhan kebutuhan kepemilikan dan cinta oleh pimpinan divisi operasional PT Molindo Raya Industrial ini terdapat 3 pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti kepada informan yaitu sebagai berikut : (1) Apakah kebutuhan sosial Anda selama di perusahaan seperti rekreasi, kebersamaan dengan pegawai lain, dsb sudah terpenuhi dengan baik? ; (2) Bagaimana peran pimpinan dalam memenuhi kebutuhan sosial di perusahaan Anda? ; (3) Apa yang harus di perbaiki dalam rangka memenehu kebutuhan sosial pegawai?;

Dari semua pertanyaan yang sudah di ajukan dapat penulis simpulkan bahwasannya Kebutuhan akan rasa kepemilikan dan cinta oleh Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial ini sudah terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada ke sepuluh informan sebagai perwakilan dari karyawan divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial dimana mereka semua memberikan jawaban yang positif dan tidak ada kendala yang dirasa mengganggu dalam proses pemenuhan kebutuhan kepemilikan dan cinta pada Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial. Hanya saja ada masukan dari beberapa perwakilan informan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan

kesejahteraan karyawan serta transparansi pada program kebutuhan sosial kepada karyawan divisi operasional PT Molindo Raya Industrial (PT MRI).

### **Kebutuhan untuk Dihargai (*The Esteem Needs*)**

Semua orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian patologis) memiliki kebutuhan atau keinginan akan evaluasi yang stabil dan tegas akan diri mereka sendiri, harga diri dan penghargaan diri, dan pengakuan orang lain. Semua kebutuhan ini bisa digolongkan ke dalam dua kelompok tambahan. Kelompok pertama adalah keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, penguasaan dan kecakapan dan kompetensi, kepercayaan diri dalam menghadapi dunia, kemandirian dan kebebasan. Dalam kelompok kedua kita punya apa yang kita sebut dengan keinginan akan reputasi atau gengsi (dalam pengertiannya sebagai penghormatan atau penghargaan dari orang lain), status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, martabat, atau penghargaan.

Semua kebutuhan ini cukup diberikan penekanan oleh Alfred Adler dan para pengikutnya, dan agak diabaikan oleh Freud. Bagaimana pun juga, dari hari ke hari muncul penghargaan luas akan pentingnya kebutuhan ini di kalangan psikoanalisis maupun psikolog klinis. Terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan diri melahirkan perasaan percaya diri, nilai, kekuatan, kemampuan, dan kecakapan, perasaan berguna dan diperlukan di dunia ini. Tetapi, kegagalan untuk memenuhi kebutuhan ini melahirkan perasaan rendah diri, lemah, dan tak berdaya. Perasaan ini pada gilirannya rasa kecewa kecenderungan pemuas atau neurotic.

Dari pembahasan para teolog, perihal kebanggaan dan keberanian yang berlebihan, dari teori-teori Fromm perihal cerap-diri mengenai tidak-benarnya sifat diri-sendiri, dari karya Roger dengan dirinya sendiri, dari pembuat esai seperti Ayu Rand, maupun dari sumber-sumber lainnya, makin lama makin banyak kita pelajari tentang bahaya-bahaya dari sikap menyerahkan harga diri pada pendapat orang lain dan bukan pada kapasitas, kompetensi, dan kelayakan yang sebenarnya terhadap tugas. Harga diri yang paling mantap dan karenanya paling sehat dilandaskan pada penghargaan yang diperoleh dari orang lain dan bukan pada ketenaran atau kemasyhuran faktor-faktor luar dan pujian berlebih yang tidak berdasar. Dalam hal ini pun perlu dibedakan antara kompetensi dan prestise yang sebenarnya yang hanya dilandaskan pada kemauan keras, ketetapan hati dan tanggung jawab, daripada hal yang datangnya secara alami dan dengan mudah dari dalam sifat seseorang yang sesungguhnya, konstitusi seseorang, nasib atau takdir biologis seseorang, atau seperti yang dikatakan oleh Horney, datang dari diri sejati dan bukan dari diri yang semu yang dicita-citakan.

Dalam mendapatkan data wawancara terkait dengan pemenuhan kebutuhan untuk dihargai oleh pimpinan divisi operasional PT Molindo Raya Industrial ini terdapat 3 pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti kepada informan yaitu sebagai berikut : (1) Apakah kebutuhan akan penghargaan bagi anda sudah terpenuhi di perusahaan ini? seperti halnya penghargaan atas kemampuan anda, ataupun pengakuan atas kinerja dan prestasi anda? ; (2) Bagaimana peran pimpinan dalam memenuhi kebutuhan atas penghargaan; (3) Menurut anda apa yang harus diperbaiki untuk bisa memenuhi kebutuhan akan penghargaan?;

Dari semua pertanyaan yang sudah di ajukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwasannya Kebutuhan akan penghargaan oleh Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial ini sudah terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada ke sepuluh informan sebagai perwakilan dari karyawan divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial dimana mereka semua memberikan jawaban yang positif dan tidak ada kendala yang dirasa mengganggu dalam proses pemenuhan kebutuhan akan penghargaan pada Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial. Hanya saja ada masukan dari beberapa perwakilan informan kepada perusahaan agar memberikan peningkatan jenjang karir yang lebih baik serta pelatihan kepada karyawan dalam rangka peningkatan skill agar peluang untuk pemenuhan kebutuhan akan penghargaan tersebut menjadi lebih mudah.

### **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi diri inilah yang menjadi puncak tertinggi pencapaian manusia setelah kebutuhan-kebutuhan di atas terpenuhi. Pencapaian aktualisasi diri ini berdampak pada kondisi psikologi yang meninggi pula seperti perubahan persepsi, dan motivasi untuk selalu tumbuh dan berkembang. Maslow menyatakan bahwa sekalipun jika semua kebutuhan ini terpenuhi, kita masih sering (jika tidak selalu) merasa muncul ketidakpuasan atau kegelisahan baru, kecuali si individu melakukan sesuatu yang memang pas untuk dirinya. Musisi harus bermusik, seniman harus melukis, penyair harus menulis bila mereka ingin berdamai dengan diri mereka. Manusia harus menjadi apa yang mereka bisa. Mereka harus jujur dengan sifat mereka sendiri. Kita bisa menyebut kebutuhan ini sebagai aktualisasi diri (*self-actulization*).

“Setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya.” Pemaparan tentang kebutuhan psikologis untuk menumbuhkan, mengembangkan dan menggunakan kemampuan, oleh Maslow disebut aktualisasi diri, merupakan salah satu aspek penting teorinya tentang motivasi pada manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai “Hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya”. Maslow menemukan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul sesudah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai.

Istilah aktualisasi diri (*self-actulization*), yang mula-mula diciptakan oleh Kurt Goldstein. Istilah itu menunjuk pada keinginan orang akan perwujudan diri, yakni pada kecenderungannya untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya. Bentuk khusus dari kebutuhan-kebutuhan ini tentu saja sangat berbeda-beda bagi masing-masing orang. Pada orang yang satu kebutuhan ini dapat berupa ibu yang ideal, pada orang lain ini dapat berupa orang atlit, dan pada orang lainnya lagi rupa ini terungkap pada waktu melukis atau menemukan hal-hal baru. Pada tingkat inilah perbedaan-perbedaan individual itu paling besar. Munculnya kebutuhan yang kelihatan dengan jelas ini biasanya berdasarkan suatu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan, cinta dan harga diri yang ada sebelumnya.

Dalam pandangan Maslow, sangat penting bahwa kebutuhan ditangani untuk memotivasi. Uang kehilangan kekuatan intensitasnya ketika seseorang menentukan bahwa organisasi tempat mereka bekerja membayar mereka cukup untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Oleh karena itu, kebutuhan akan berhenti berfungsi sebagai kekuatan pendorong utama di balik perilaku setelah mencapai puncaknya. Kebutuhan kedua kemudian mengambil kendali, meskipun sudah terpenuhi, namun masih memiliki pengaruh kecil terhadap perilaku.

Dalam mendapatkan data wawancara terkait dengan pemenuhan kebutuhan kepemilikan dan cinta oleh pimpinan divisi operasional PT Molindo Raya Industrial ini terdapat 3 pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti kepada informan yaitu sebagai berikut : (1) Apakah selama saudara bekerja saudara mampu untuk memenuhi potensi penuh yang anda miliki? ; (2) Apakah perusahaan memfasilitasi pegawai dalam rangka memaksimalkan potensi penuh yang anda miliki? ; (3) Menurut anda apa yang harus dilakukan oleh pimpinan agar anda mampu memanfaatkan potensi penuh yang anda miliki?.

Dari semua pertanyaan yang sudah di ajukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwasannya Kebutuhan aktualisasi diri oleh Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial ini sudah terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada ke sepuluh informan sebagai perwakilan dari karyawan divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial dimana mereka semua memberikan jawaban yang positif dan tidak ada kendala yang dirasa mengganggu dalam proses pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri Karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial. Hanya saja ada

masuk dari beberapa perwakilan informan kepada perusahaan agar memberikan kewenangan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri serta memberikan pelatihan baik secara internal atau eksternal agar karyawan bisa mengaktualisasikan dirinya dengan baik

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Implementasi Teori Hierarki Maslow terhadap kepemimpinan perusahaan pada divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial (PT MRI) ini sejatinya ingin melihat bagaimana peran pemimpin dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan yang di rumuskan dalam piramida hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow. Terdapat 5 Kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawannya agar karyawan bisa bekerja dengan baik yaitu Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kepemilikan dan cinta, kebutuhan untuk dihargai, serta kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Dari sisi kebutuhan fisiologis karyawan Bidang Operasional PT Molindo Raya Industrial sudah bisa memenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti makan, minum, serta kebutuhan lain dalam kaitannya dengan fisik. Kemudian dari sisi kebutuhan akan rasa aman karyawan divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial sudah mampu memberikan rasa aman seperti SOP bekerja yang baik, kemudian pemberian alat-alat keselamatan kerja seperti APD, dan peraturan-peraturan atau tata tertib yang mampu dilaksanakan dengan baik dan mudah oleh karyawan. Kemudian dari sisi kebutuhan social atau kepemilikan dan cinta juga sudah didapatkan oleh karyawan divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial dimana mereka mendapatkan perhatian yang cukup baik dari atasan serta mendapatkan jatah cuti, kemudian liburan atau karyawisata serta program untuk

bersamaan pegawai seperti outbond. Kemudian dari sisi kebutuhan untuk dihargai sendiri karyawan Divisi Operasional PT Molindo raya sudah terpenuhi dengan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan teladan. Kemudian yang terakhir dari sisi kebutuhan akan aktualisasi diri dimana karyawan Divisi Operasional PT Molindo Raya Industrial sudah terpenuhi dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan berupa ruang untuk aktualisasi diri, namun ada beberapa hal yang musti dikembangkan lagi yaitu berupa pelatihan untuk peningkatan skill karyawan agar semakin baik dalam mengaktualisasikan dirinya dan berprestasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui metode wawancara dan observasi selama beberapa hari di PT Molindo Raya Industrial dapat peneliti simpulkan bahwa implementasi teori hierarki Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan pegawai ini telah dilaksanakan oleh PT Molindo Raya Industrial dengan baik. Dari kelima Aspek kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan semuanya sudah terlaksana dengan baik. Selain itu juga pimpinan perusahaan berperan dengan sangat baik dalam membantu karyawan memperoleh kebutuhannya tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan di perusahaan PT Molindo Raya Industrial ini sudah berjalan dengan baik.

### **Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dari hasil wawancara dengan informan ada beberapa hal yang bisa dijadikan masukan kepada PT Molindo Raya Industrial agar pemebuhan kebutuhan pegawai berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow ini bisa lebih sempurna. Saran tersebut masuk pada pemenuhan 3 aspek kebutuhan yaitu kebutuhan akan kepemilikan dan cinta dimana perusahaan perlu meningkatkan aspek kesejahteraan pegawai. Kemudian yang kedua adalah aspek kebutuhan untuk dihargai bahwa kedepannya perusaan perlu mempertimbangkan untuk pemberian program peningkatan jenjang karir karyawan, serta pelatihan yang dapat mendukung pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan itu sendiri, sehingga nantinya skill dari karyawan akan semakin baik dan kalitas kerjanya pun akan bertambah baik. Kemudian yang terakhir

adalah kebutuhan untuk Aktualisasi diri dimana perusahaan perlu memberikan kewenangan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri serta memberikan pelatihan baik secara internal atau eksternal agar karyawan bisa mengaktualisasikan dirinya.

## 2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi dengan variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mungkin perlu dilakukan uji coba pada perusahaan lainnya. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan variabel yang sudah ada dalam penelitian ini tetapi dengan menggunakan variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahmat. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama,
- Artaya, I Putu, (2019). Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan Teori Motivasi Pemeliharaan Hezberg Dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja. Researchgate. Januari.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Gunawan. I. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani, Sri , dkk (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. 11(1)
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Randi Dan Bahri, Ardiansyah. (2022). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merk Gadget. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 7(1)
- Ikbar. Yanuar. (2012). *Metode Penelitian Sosial Kualitatif Panduan Membuat Tugas Akhir/Karya Ilmiah*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Irham Fahmi. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta,
- Iskandar, (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah*, 4(1)
- Kurnia Alam, Hafid , dkk. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT PLN Persero APJMalang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 1(2)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh*. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Maslow, Abraham H., (2018). *Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian), Terjemahan: Achmad Fawaid dan Maufur*, Yogyakarta : Cantrik Pustaka,
- Masram dan Mu'ah. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo : Zifatama Publishe
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. Djaali. (2005). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : PTIK Press & Restu Agung.
- Sari Elisa, dan Dwiarti Rina, (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo Yogyakarta). *JPSB*, 6(1).
- Sofianti. Isti Dari (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Skripsi Sarjana. Nusa Tenggara Barat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politi Universitas Muhammadiyah Mataram*
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, Rina. (2017). Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam. *Skripsi Sarjana. Ponorogo : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo*