

**PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

ALFAREZ FAJAR SANDHRIA

0810323003



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

2013

MOTTO

Lakukanlah apa yang terbaik yang saat ini bisa kita lakukan, bukan hanya untuk diri kita sendiri, tapi juga untuk mereka yang kita sayangi.

Jangan pernah menyerah menjalani takdir kehidupan ini.

Original by Alfarez Fajar Sandhria



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Disusun Oleh : Alfarez Fajar Sandhria

NIM : 0810323003

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 22 November 2012

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA



Dr. Hamidah Nayati U, S.Sos, M.Si

NIP. 19570127 198403 1 001

NIP. 19721117 199802 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

PADA:

Hari : Senin

Tanggal : 3 Desember 2012

Jam : 12.00 – 13.00

Skrripsi Atas Nama : Alfarez Fajar Sandhria

NIM : 0810323003

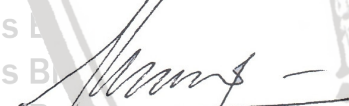
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa
Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI


KETUA



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA

NIP. 19570127 198403 1 001

ANGGOTA



Dr. Hamidah Nayati U, S.Sos, M.Si

NIP. 19721117 199802 2 001

ANGGOTA



Dr. Djarnhur Hamid, DIP, BUS, M.Si

NIP. 19481110 198010 1 001

ANGGOTA



Drs. Mochammad Soe' oed H, M.Si

NIP. 19490717 197903 1 002

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 22 November 2012



Alfarez Fajar Sandhria

NIM. 0810323003

RINGKASAN

Alfarez Fajar Sandhria, 2012, **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, 100+xiii Hal.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang) dilaksanakan pada 3 September 2012 s/d 3 November 2012. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebanyak 77 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling populasi*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F dan uji t dan dalam menganalisis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 16.00*.

Hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak dengan H_a diterima. Diketahui juga nilai $R_{adjusted}$ yaitu sebesar 0,516 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi dan kebutuhan pertumbuhan adalah sebesar 51,6% terhadap variabel terikat kinerja karyawan sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Secara parsial yang dapat dilihat dari uji t menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi (X_1) mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,015 < \alpha = 0,05$. Variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,008 < \alpha = 0,05$. Variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig. $t = 0,002 < \alpha = 0,05$.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak. Prof. Dr. Sumartono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku Ketua Komisi Pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan serta memberikan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu. Dr. Hamidah Nayati Utami. M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing, yang juga telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan serta memberikan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.

7. Seluruh staff pengajaran dan jurusan yang telah memberikan fasilitas selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang telah memberikan ijin dan bantuan selama melaksanakan penelitian.
9. Keluarga tercinta (ayah, ibu, dan kedua adikku) yang telah begitu sabar mendidik dan memberikan dukungan serta doa yang bermanfaat, semoga Allah SWT selalu melindungi kalian semua.
10. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2008 yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman kampus yang tidak akan pernah terlupakan (Azhar, Topan, Deni, Alvin, Aan, Chris, Bram).
12. Teman-teman satu bimbingan dan penguji yang telah banyak membantu (Azhar, Syamsul, Angga, Andrey).
13. Teman-teman (mantan) penghuni kost 3P yang telah banyak mendukung (Indro, Bayu, Yudha).
14. Seseorang yang jauh di sana, *my special someone* Arum Nurmala Handayani, yang telah banyak memberikan dukungan dan doa, semoga Allah SWT selalu melindungi dirimu dan keluargamu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang sepadan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 22 November 2012.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	5
1. Kontribusi Teoritis.....	5
2. Kontribusi Praktis.....	5
E. Sistematika penulisan.....	5

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Motivasi.....	11
1. Pengertian Motivasi.....	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
3. Teori-Teori Tentang Motivasi.....	13
C. Kinerja Karyawan.....	20
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
3. Penilaian Kinerja.....	23
D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	25
E. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	26
1. Model Konsep.....	26
2. Model Hipotesis.....	27
3. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Variabel dan Pengukuran.....	30
1. Konsep.....	30
2. Variabel.....	31

3.	Definisi Operasional.....	31
4.	Skala Pengukuran.....	34
D.	Populasi dan Sampel.....	36
1.	Populasi.....	36
2.	Sampel.....	37
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
1.	Sumber Data.....	37
2.	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.	Instrumen Penelitian.....	38
F.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	39
1.	Uji Validitas.....	39
2.	Uji Reliabilitas.....	40
G.	Hasil Uji Validitas.....	41
1.	Hasil Uji Validitas Variabel X_1	41
2.	Hasil Uji Validitas Variabel X_2	42
3.	Hasil Uji Validitas Variabel X_3	42
4.	Hasil Uji Validitas Variabel Y	43
H.	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
I.	Teknik Analisis Data.....	45
1.	Analisis Deskriptif.....	45
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
J.	Pengujian Hipotesis.....	46
1.	Uji F.....	46
2.	Uji t.....	47

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	49
1.	Sejarah Perusahaan.....	49
2.	Perkembangan Perusahaan.....	54
3.	Lokasi Perusahaan.....	55
4.	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
5.	Tujuan Perusahaan.....	56
6.	Logo Perusahaan.....	57
7.	Kegiatan Pokok Perusahaan.....	59
8.	Produk Perusahaan.....	64
B.	Gambaran Umum Responden.....	65
1.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
2.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
3.	Berdasarkan Usia.....	67
4.	Berdasarkan Masa Kerja.....	68
5.	Tabel Silang.....	69
C.	Pembahasan.....	70
1.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	70
2.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
3.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	85
D.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	88

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan..... 95

B. Saran..... 97

DAFTAR PUSTAKA..... 99

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1.	Model Konsep	26
2.	Model Hipotesis	27
3.	Logo PT. PLN (Persero)	57



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	33
3.	Skala Pengukuran Variabel Penelitian	35
4.	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)	41
5.	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2)	42
6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	42
7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Instrumen Penelitian	44
9.	Distribusi Jenis Kelamin Responden	65
10.	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden	66
11.	Distribusi Usia Responden	67
12.	Distribusi Masa Kerja Responden	68
13.	Distribusi Frekuensi Bioadata Diri Responden	69
14.	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)	71
15.	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2)	73
16.	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	75
17.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
18.	Analisis Regresi Linier Berganda	81
19.	Uji F	85
20.	Uji t	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengantar Riset

Lampiran 2. Surat Selesai Riset

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Tabel Frekuensi

Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 7. Curriculum Vitae



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan.

Potensi karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Potensi tersebut dapat muncul dan berkembang dari suatu dorongan berupa motivasi yang diberikan dan dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Riniwati (2011:40) menjelaskan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan. Selain itu dapat didefinisikan pula motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan motivasi merupakan istilah yang lebih sering digunakan untuk menunjukkan adanya suatu dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi karyawan berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan juga akan melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi tujuan perusahaan, yang dimana hal ini berarti terdapat hubungan timbal balik yang positif antara apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Motivasi memiliki kaitan dengan usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai oleh mereka. Motivasi juga memiliki keterkaitan dengan usaha dalam pemenuhan kebutuhan. Alderfer dalam Winardi (2004:78) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdapat tiga hal, yaitu kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan hubungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan. Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya nanti kembali akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu apabila kinerja yang dihasilkan maksimal maka dirinya kembali memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya dan rasa motivasi yang telah dimilikinya menjadi lebih tinggi lagi.

Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith dalam Suwatno (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang. Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang telah dikenal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan jaringan listrik di wilayah Malang dan sekitarnya. Peneliti berminat meneliti perusahaan ini karena PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang merupakan perusahaan penting bertugas untuk mengatur penyediaan jaringan listrik yang berada di wilayah Malang dan sekitarnya. Kita tentu juga telah mengetahui bahwa PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan jaringan listrik di Indonesia. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) selalu dan terus berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan pengadaan listrik yang memadai dan berkualitas. Hal ini tampak pada motto PT. PLN (Persero) yaitu "Listrik Untuk Kehidupan yang Lebih Baik". Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan dan memenuhi motto tersebut, PT. PLN (Persero) terus berupaya untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas, baik dari segi pelayanan yang diberikan maupun produk yang dihasilkan dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan PT. PLN (Persero).

Mengingat pentingnya motivasi dalam pencapaian kinerja yang maksimal, sehingga hal tersebut juga dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas perusahaan, maka berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, telah diputuskan oleh peneliti untuk mengambil judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)".

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara simultan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja Karyawan.
3. Adakah pengaruh yang dominan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh parsial antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang paling dominan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi peneliti berikutnya serta diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang berminat dan tertarik untuk meneliti dan membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi dan pemikiran mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dan karyawan suatu perusahaan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Secara garis besar pada bab ini memuat kerangka penulisan yang menjadi dasar dalam penelitian ini mulai dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian (kontribusi teoritis dan kontribusi praktis), dan sebagai penutupnya yaitu menguraikan tentang sistematika penulisan penelitian ini mulai dari bab 1 sampai bab 5.

BAB II

: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini memuat tentang teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan, dan kerangka pemikiran yang digunakan sebagai dasar dalam pembahasan, serta penelitian-penelitian terdahulu yang menunjang topik dan masalah penelitian.

BAB III

: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV

: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang terdiri atas gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, serta analisis data yang telah diperoleh sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian.

BAB V

: Penutup

Bab ini merupakan bab akhir dari keseluruhan penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Firman Herdiansyah, 2008, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada responden dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 90,5%, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi 90,5% oleh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan dari perhitungan t_{hitung} ketiga variabel yang diteliti, yang merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat adalah variabel kebutuhan eksistensi (X_1) sebesar 6,939 dibandingkan dengan variabel kebutuhan berhubungan (X_2) sebesar 4,341 dan variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) sebesar 5,694. Hal ini dikarenakan tingkat kebutuhan karyawan berupa *physiological needs* dan *safety needs* merupakan yang paling utama.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus didukung dengan pemenuhan kebutuhan ketiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan pertumbuhan. Dalam kasus yang terjadi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang adalah kurang terpenuhinya kebutuhan berhubungan. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan tersebut agar nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Yonki Felani, 2011, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Jasa Tirta I)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I.

Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden.

Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebesar 89 orang dari 769 karyawan yang menjadi populasi pada Perum Jasa Tirta I dan didapat dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel, sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis diketahui bahwa setiap item pertanyaan menghasilkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil tersebut maka setiap item pertanyaan kuesioner dapat disimpulkan lolos uji validitas. Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan terhadap variabel kinerja karyawan yang menolak H_0 dan menerima H_a , hal ini ditunjukkan dengan nilai $sig < \alpha = 5\%$.

Dengan demikian kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan akan afiliasi (X_1), kebutuhan akan prestasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuatan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial.

Ringkasan mengenai penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Firman Herdiansyah, 2008)	Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2), Kebutuhan Petumbuhan (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Ketiga variabel X berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dan variabel yang lebih dominan berpengaruh adalah variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Yonki Felani, 2011)	Kebutuhan Afiliasi (X_1), Kebutuhan Prestasi (X_2), Kebutuhan Kekuatan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel X terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan maupun parsial

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno, 2011:171). Kata *movere* dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Mangkunegara (2005:61) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Marihot (2002:321) berpendapat motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah.

Mathis dan Jackson (2001:89) berpendapat motivasi adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Rivai (2005:455) berpendapat motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai pengertian motivasi yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan diri mereka masing-masing serta demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adanya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang maksimal yang pada akhirnya nanti akan dapat berpengaruh pada peningkatan produktifitas perusahaan.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor-faktor. Menurut Gomez (2003:180) terdapat beberapa macam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, antara lain diantaranya seperti faktor individual dan faktor organisasional. Penjelasan nya adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individual

Faktor individual atau faktor yang berasal dari dalam diri, yaitu terdiri dari kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), dan sikap (*attitudes*), serta kemampuan (*abilities*).

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional atau yang berasal dari luar, yaitu terdiri dari pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*supervision*), dan penghargaan (*praise*), serta pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

3. Teori-Teori Tentang Motivasi

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya yaitu Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow, Teori ERG oleh Clayton Alderfer, dan Teori Harapan oleh Victor Vroom. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Teori motivasi yang sering disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Menurut Winardi (2004:197) teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow pada tahun yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut.

Keperluan itu terwujud dalam beberapa tahap kepentingan.

Maslow memandang motivasi manusia sebagai hierarki 5 (lima) macam kebutuhan. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu. Setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi.

Dijelaskan sebelumnya bahwa menurut Maslow terdapat hierarki 5 (lima) macam tingkatan kebutuhan. Menurut Maslow dalam Winardi (2004:197) hierarki 5 (lima) macam tingkatan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi.
- 2) Kebutuhan Keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan diri maupun ekonomi masa depan.
- 3) Kebutuhan Sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan teman hubungan, kerjasama, rasa untuk saling memperhatikan, mencurahkan isi hati, dll.
- 4) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga, dan lingkungan yang lain.
- 5) Kebutuhan Realisasi Diri (*self actualization needs*), yaitu untuk menonjolkan diri atau menggunakan segala kemampuan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order rendah, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sesuai kebutuhan order rendah, dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri), sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara eksternal (dengan upah, masa kerja, dll). Kesimpulan yang bisa diambil mengenai penjelasan kedua order ini yaitu pada saat masa-masa kemakmuran ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan dan bekerja secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya.

Selain itu, dalam Hasibuan (2005:153) dijelaskan pula teori ini dinamakan "*Theory of Human Motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan atau yang menjadi kebutuhannya. Dasar dari teori ini yaitu:

Pertama, manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.

Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator bagi pelakunya.

Ketiga, kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang. Jenjang tersebut ada 5, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik (*physiological needs*)
Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, udara serta sebagai suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini adalah merupakan salah satu kelakuan yang paling nyata.
- 2) Kebutuhan Keselamatan (*security or safety needs*)
Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan, kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu yang pertama, kebutuhan akan keamanan jiwa. Kedua, kebutuhan keamanan harta di tempat bekerja pada waktu dan saat jam kerja.
- 3) Kebutuhan Sosial (*affiliation or acceptance needs*)
Karena manusia adalah makhluk social, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana seseorang hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena merasa setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

- 4) **Kebutuhan Penghargaan (*esteem or status needs*)**
Idealnya penghargaan timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang didalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization*)**
Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu yang pertama pertama, kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar dan pemenuhan berdasarkan usaha individu itu sendiri. Kedua, aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seseorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

b. **Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) Clayton Alderfer**

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dikembangkan oleh Clayton

Alderfer dalam teori ERG (Winardi, 2004:78). Alderfer mencoba merumuskan kembali Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dengan dua perbedaan mendasar. Perbedaan pertama yaitu Alderfer memecahkan kelima kebutuhan tersebut menjadi 3 (tiga) kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut yaitu:

- 1) **Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*)**, yaitu kebutuhan yang mencakup pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar untuk tetap hidup. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan
- 2) **Kebutuhan akan hubungan (*relatedness needs*)**, yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.
- 3) **Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)**, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Sedangkan perbedaan yang kedua dan yang paling penting yaitu, Alderfer menekankan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum tercapai, tuntutan kebutuhan yang lebih rendah akan muncul lagi meskipun sudah tercapai. Sedangkan Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang sudah tercapai akan kehilangan kekuatan untuk memotivasi tingkah laku seseorang.

Dijelaskan pula dalam Hasibuan (2005:153), teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) menurut Clayton Alderfer, ada tiga kelompok kebutuhan, yaitu:

Pertama, kebutuhan akan keberadaan, yaitu berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia. Kelompok dalam kebutuhan ini adalah apa-apa yang dapat dipenuhi oleh sejumlah kondisi materiil.

Kedua, kebutuhan akan afiliasi, yaitu menekankan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat. Hubungan ini terpenuhi oleh adanya komunikasi terbuka dan pertukaran pikiran antara orang-orang yang berhubungan dalam organisasi.

Ketiga, kebutuhan akan kemajuan, yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan prestasi. Kebutuhan ini menggambarkan adanya pemanfaatan secara penuh keahlian dan kemampuan yang dimiliki serta pengembangan secara kreatif dan maksimal atas keahlian-keahlian dan kemampuan yang baru.

c. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Menurut Rivai (2005:466) saat ini salah satu teori yang dapat diterima secara luas tentang motivasi adalah dari teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom, yaitu Teori Harapan (*Expectancy Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan, dalam hal ini seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan.

Menurut Vroom dalam Dessler (2011:99) mengatakan bahwa motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu adalah fungsi dari tiga hal yakni: harapan (*expectancy*), pendekatan psikologis (*instrumentality*), dan interaksi emosional (*valance*). Secara sederhana teori harapan diatas berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Menurut Vroom dalam Marihot (2002:338), ketiga aspek (harapan atau *expectancy*, pendekatan psikologis atau *instrumentality*, dan interaksi emosional atau *valance*) dibawah ini akan membentuk motivasi seseorang dan selanjutnya oleh Victor Vroom dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$M = I \times E \times V$$

Sumber: Marihot (2002:338)

Keterangan:

M = tingkat motivasi

I = *instrumentality*

E = *Expectancy*

V = *valence*

Persamaan ini menunjukkan bahwa bila satu faktor tidak ada berarti motivasi rendah. Misalnya, pada faktor pertama, seseorang melihat tidak adanya kemungkinan atau sangat kecilnya kemungkinan untuk memenuhi tingkat *performance* tertentu yang diisyaratkan, dapat memenuhi tingkat motivasi yang rendah, atau menjadi sama sekali tidak termotivasi. Hal ini dapat dipahami bagaimanapun tertariknya seseorang terhadap *reward* yang akan diperoleh. Dimana hal itu juga pasti didapat jika dapat menunjukkan tingkat *performance* tertentu, tetapi kalau seseorang melihat kemungkinan untuk mencapai tingkat *performance* tersebut kecil, ini akan mengakibatkan tingkat motivasinya juga rendah. Seseorang yang melihat bahwa tidak ada kepastian akan mendapatkan ganjaran, ini juga akan mengakibatkan turunnya motivasi. Selain itu, meskipun ada kemungkinan bisa memenuhi tingkat *performance* yang diharuskan dan ada suatu ganjaran yang akan didapat, tetapi apabila ganjaran tersebut tidak menarik bagi seseorang maka ini juga akan mengakibatkan motivasi menjadi rendah.

Dari penjelasan teori di atas, maka diketahui bahwa:

- 1) Pegawai akan termotivasi untuk berperilaku sehingga mereka mendapatkan imbalan yang berimbang terhadap kinerja mereka.
- 2) Pegawai akan termotivasi untuk memuaskan segala kebutuhan-kebutuhannya.
- 3) Pegawai akan termotivasi untuk berperilaku dalam cara-cara yang mendapat pengukuhan dari pimpinan mereka atau pegawai lainnya.
- 4) Pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka tentukan secara pribadi dan menerimanya meskipun khusus dan sulit.

Selain hal diatas, teori ini merupakan teori yang lebih komprehensif, yang mencakup beberapa teori motivasi yang lain.

Sumber motivasi selain berasal dari dalam diri seseorang juga dapat dirangsang dari luar. Faktor pendorong perilaku selain dipengaruhi oleh kebutuhan (*valance*) juga dipengaruhi oleh kemungkinan yang dipersepsi seseorang untuk mendapatkannya (*instrumentality* dan *expectancy*).

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa definisi karyawan yang dikemukakan. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (per jam). Selanjutnya, Gomez dalam Mangkunegara (2005:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan yaitu sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) yaitu bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor-faktor. Dijelaskan menurut Davis dalam Mangkunegara (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Penjelasan mengenai kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), yang artinya pimpinan dan karyawan yang IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang cukup dan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka orang ini, terutama pimpinan dan karyawan ini akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdiri dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau atasan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja karyawan, sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu diadakan penilaian kinerja. Handoko (1996:135) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawannya. Apabila penilaian tersebut dilakukan dengan baik, tertib, dan benar, maka akan dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas kerja perusahaan dan karyawannya. Menurut Martoyo (1996:84) penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya mencakup beberapa aspek, yaitu:

- a. Kemampuan professional, yaitu kecakapan dasar karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- b. Beban pekerjaan, yaitu hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan harapan perusahaan.
- c. Mutu pekerjaan, yaitu ketetapan melaksanakan tugas serta derajat penyimpangan dari standar prestasi yang telah digariskan oleh perusahaan.
- d. Kemandirian, yaitu kemampuan mengambil keputusan dalam berbagai macam suasana tanpa bimbingan atau petunjuk atasan.
- e. Penguasaan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan karyawan tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi agar dapat berprestasi secara optimal.

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya program penilaian kinerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik SDM yang ada di dalam perusahaan. Penilaian kinerja ini biasanya dilakukan oleh manajer atau atasan.

Adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajer atau atasan terhadap bawahannya sangat berperan dalam peningkatan motivasi karyawan, yang tentunya akan menghasilkan manfaat yaitu seperti kinerja yang berkualitas tinggi bagi perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Simamora (2001:416) juga berpendapat bahwa penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

Penilaian kinerja sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan maupun perusahaan, maka perlu adanya ukuran yang dapat menjadi acuan dalam penilaian kinerja. Bernadin dan Russel (1998:383) mengajukan beberapa kriteria primer dalam pengukuran kinerja, dan beberapa kriteria tersebut diantaranya yaitu:

- a. *Quality*, yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya: jumlah unit, jumlah siklus kegiatan, dll.
- c. *Time Liness*, yaitu merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost Effective*, yaitu merupakan tingkat sejauh mana penerapan SDM, keuangan, teknologi, dan material yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- e. *Need of Supervision*, yaitu merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Import*, yaitu merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan rekan kerja serta bawahan maupun atasan.

Sedangkan menurut Dharma (2003:55) dalam pengukuran kinerja memuat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat diukur diantaranya dengan cara melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan.

D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Telah dijelaskan sebelumnya mengenai penjelasan definisi motivasi dan kinerja karyawan yaitu motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan diri mereka masing-masing serta demi mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

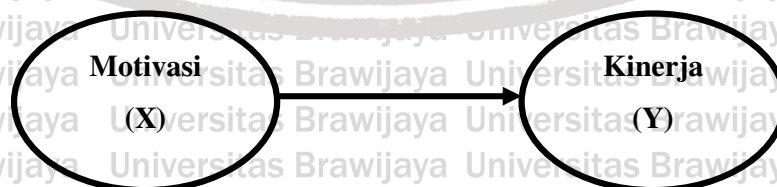
Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi, terlebih jika motivasi yang dimiliki karyawan tersebut tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya maka dirinya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas, serta dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan dapat memenuhi apa yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dapat dinilai dan diukur berdasarkan kriteria-kriteria yang ada mengenai penilaian dan pengukuran kinerja karyawan. Dari hasil penilaian dan pengukuran tersebut maka dapat dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep menggambarkan suatu fenomena dengan jelas dan mudah mengerti mengenai sesuatu yang akan diteliti. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep motivasi dan konsep kinerja.

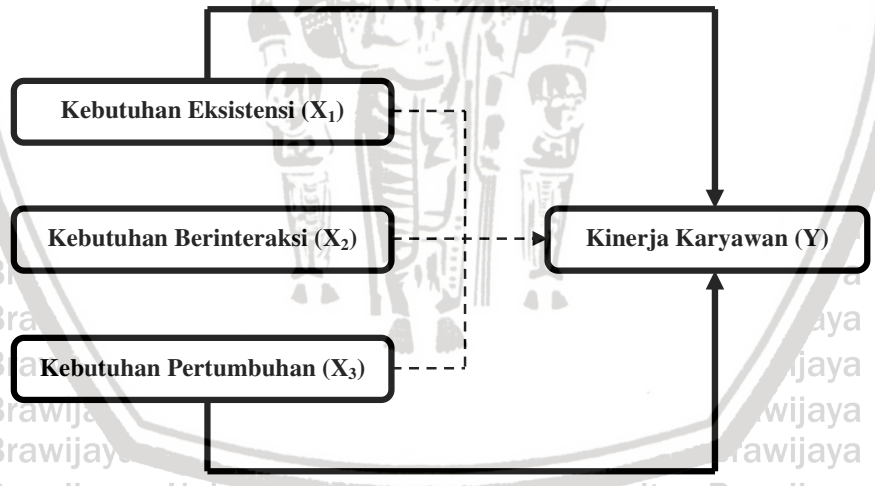
Model konsep dapat dilihat pada gambar ini:



Gambar 1: Model Konsep

2. Model Hipotesis

Untuk penelitian dua atau lebih variabel, hipotesis merupakan dugaan tentang kebenaran mengenai dua variabel atau lebih (Arikunto, 2007:45). Menurut Bungin (2009:75) hipotesis merupakan suatu kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis melalui penelitian. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang ditetapkan di awal, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang dapat diamati pada gambar dibawah ini:



Gambar 2: Model Hipotesis

Keterangan:

—————> Pengaruh secara simultan

- - - - -> Pengaruh secara parsial

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan bahwa apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Menurut Bungin (2009:38) format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Pada format eksplanasi, peneliti diwajibkan membangun hipotesis penelitian dan mengujinya dilapangan karena format penelitian ini bertujuan mencari hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini nantinya akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang terletak di Kota Malang, tepatnya di Kecamatan Klojen dengan alamat Jl. Basuki Rahmat No. 100 Telp (0341) 326034 Fax (0341) 362047 Malang, Jawa Timur.

C. Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:17) konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial ataupun fenomena alami. Sedangkan Bungin (2009:57) mendefinisikan konsep sebagai generalisasi dari sekelompok fenomena yang sama, dibangun dengan maksud agar masyarakat akademik atau masyarakat ilmiah maupun pembaca laporan penelitian memahami apa yang dimaksud dengan pengertian variabel, indikator, parameter, maupun skala pengukuran yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun operasionalisasi dari konsep dalam penelitian ini adalah konsep motivasi berdasarkan faktor-faktor motivasi dalam Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan atau kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer dan konsep kinerja berdasarkan penilaian dan pengukuran kinerja yang dapat dilihat melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

2. Variabel

Menurut Bungin (2009:59) variabel adalah sebuah fenomena yang berubah-ubah dalam hal bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan lain sebagainya. Sedangkan Bilson dan Simamora (2004:26) berpendapat bahwa variabel adalah karakteristik, sifat atau atribut yang memiliki beragam nilai.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional dibutuhkan di dalam setiap penelitian dan tentu di dalam penelitian terdapat definisi operasional yang menjelaskan mengenai masing-masing variabel. Agar dapat mengukur konsep atau kejadian, maka peneliti membuat definisi operasional karena suatu definisi operasional merupakan petunjuk dalam mengukur suatu variabel.

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:23) definisi operasional adalah unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti. Sedangkan Bilson dan Simamora (2004:24) berpendapat bahwa definisi operasional adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran, tidak peduli konsepnya nyata atau abstrak, definisi harus dibuat sedemikian sehingga mencerminkan karakteristik dan cara pengukurannya.

Penjelasan mengenai definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi (X)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan diri mereka masing-masing serta demi mencapai tujuan perusahaan. Variabel dari konsep motivasi dalam penelitian ini yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3). Indikator dari kebutuhan eksistensi (X_1) yaitu materiil dan keamanan. Indikator dari kebutuhan berinteraksi (X_2) yaitu komunikasi dan kerjasama. Indikator dari kebutuhan pertumbuhan (X_3) yaitu pengembangan kemampuan dan pengembangan karier.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan yang menjadi indikator dari kinerja karyawan (Y) ini terdapat 3 hal yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
Motivasi	Kebutuhan Eksistensi (X_1)	Materiil Keamanan	- Pemberian gaji dan tunjangan karyawan - Fasilitas di tempat kerja - Keamanan jiwa di tempat kerja - Keamanan fasilitas di tempat kerja
	Kebutuhan Berinteraksi (X_2)	Komunikasi Kerjasama	- Komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan - Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja - Kerjasama yang baik antara bawahan dengan atasan - Kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja
	Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	Pengembangan Kemampuan Pengembangan Karier	- Adanya kesempatan dalam mengembangkan kemampuan karyawan - Adanya dukungan dalam mengembangkan kemampuan karyawan - Adanya kesempatan dalam mengembangkan karier karyawan - Adanya dukungan dalam mengembangkan karier karyawan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	- Penetapan jumlah yang harus dicapai - Adanya koreksi jumlah hasil kerja - Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar perusahaan - Peningkatan hasil kerja dibandingkan dengan waktu lalu

	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Penetapan mutu yang harus dipenuhi - Adanya koreksi mutu hasil kerja - Kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar perusahaan - Peningkatan hasil kerja dibandingkan dengan waktu lalu
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Penetapan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan - Adanya koreksi atas lama penyelesaian pekerjaan - Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar perusahaan - Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu lalu

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah diberikan. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang di ukur dengan menggunakan instrumen tertentu dapat digunakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Cara pengukuran skala *likert* adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban yang terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5. Pada skala *likert* ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban tersebut. Pertanyaan dan alternatif jawaban tersebut telah disediakan oleh peneliti pada lembar kuesioner.

Tabel 3

Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang	3
Tidak Setuju/Jarang	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2008:93)

Nilai rata-rata dari masing-masing responden yang dikelompokkan dalam kelas interval, ukuran interval berguna untuk memberikan informasi mengenai interval 1 orang atau objek dengan orang atau objek lain. Jumlah interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

(Arikunto 2007:298)

Berdasarkan hasil dari interval tersebut, maka dapat ditentukan skala distribusi pendapat responden sebagai berikut:

- a. 1 – 1.8 = Sangat Rendah
- b. > 1.8 – 2.6 = Rendah
- c. > 2.6 – 3.4 = Cukup
- d. > 3.4 – 4.2 = Tinggi/Baik
- e. > 4.2 – 5 = Sangat Tinggi/Sangat Baik

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:108) populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dengan syarat adalah karyawan tetap. Dari survei pendahuluan yang sebelumnya telah dilakukan peneliti maka telah diketahui jumlah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebanyak 77 orang dan telah ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu adalah dengan menggunakan teknik penentuan sampel *Sampling Populasi*. Menurut Sugiyono (2008:85) *Sampling Populasi* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *Sampling Populasi* adalah *Sampling Sensus*, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2009:122). Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang kemudian untuk dianalisa lebih lanjut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan peneliti (Bungin, 2009:122). Data ini meliputi gambaran umum lokasi penelitian dan gambaran umum responden lokasi penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2009:123) metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Pada penelitian kuantitatif dikenal dengan beberapa metode antara lain metode penelitian survei atau metode penyebaran kuesioner.

3. Instrumen Penelitian

Arikunto (2007:134) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lancar. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang didalamnya berisi seperangkat pertanyaan tertulis.

Dijelaskan menurut Nawawi (2005:117) kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Metode ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis pada lembar kuesioner kepada responden untuk dijawab yang kemudian diolah dan dianalisa untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Bungin (2008:97) validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Sedangkan menurut Arikunto (2007:131) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Penghitungan validitas menggunakan rumus *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Arikunto (2007:138)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = banyaknya sampel

X = item/pertanyaan

Y = total variabel

Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment* Pearson dengan level signifikansi 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien antar item dengan total item mempunyai taraf signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 (5%). Pengujian validitas item ini menggunakan program *SPSS for windows versi 16.00*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendy (2006:88) reliabilitas adalah tingkat kemantapan suatu alat ukur. Maksud dari pengertian kemantapan, reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Selanjutnya, Bungin (2009:96) menjelaskan bahwa reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Arikunto (2007:165)

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan/soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan, dengan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. *Alpha Cronbach* lebih kecil atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dalam hal ini, untuk mengetahui nilai reliabilitas, maka peneliti menggunakan program *SPSS for windows versi 16.00*.

G. Hasil Uji Validitas

Telah dijelaskan sebelumnya perihal mengenai uji validitas, valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment* Pearson dengan level signifikansi 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien antar item dengan total item mempunyai taraf signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 (5%). Pengujian validitas item ini menggunakan program *SPSS for windows versi 16.00*.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X₁)

Hasil uji validitas variabel kebutuhan eksistensi (X₁) dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X₁)

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X _{1.1}	0,647	0,000	Valid
X _{1.2}	0,620	0,000	Valid
X _{1.3}	0,742	0,000	Valid
X _{1.4}	0,759	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas untuk keseluruhan item kebutuhan eksistensi (X₁) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dengan ini dapat dibuktikan dan dinyatakan bahwa instrumen tersebut adalah valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2)

Hasil uji validitas variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2)

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X _{2.1}	0,663	0,000	Valid
X _{2.2}	0,812	0,000	Valid
X _{2.3}	0,601	0,000	Valid
X _{2.4}	0,747	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas untuk keseluruhan item kebutuhan berinteraksi (X_2) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dengan ini dapat dibuktikan dan dinyatakan bahwa instrumen tersebut adalah valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Hasil uji validitas variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X _{3.1}	0,719	0,000	Valid
X _{3.2}	0,608	0,000	Valid
X _{3.3}	0,849	0,000	Valid
X _{3.4}	0,787	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2012)

Dari tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa nilai probabilitas untuk keseluruhan item kebutuhan pertumbuhan (X_2) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dengan ini dapat dibuktikan dan dinyatakan bahwa instrumen tersebut adalah valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,621	0,000	Valid
Y2	0,502	0,000	Valid
Y3	0,620	0,000	Valid
Y4	0,547	0,000	Valid
Y5	0,522	0,000	Valid
Y6	0,532	0,000	Valid
Y7	0,652	0,000	Valid
Y8	0,613	0,000	Valid
Y9	0,671	0,000	Valid
Y10	0,555	0,000	Valid
Y11	0,653	0,000	Valid
Y12	0,670	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas untuk keseluruhan item kinerja karyawan (Y) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dengan ini dapat dibuktikan dan dinyatakan bahwa instrumen tersebut adalah valid.

H. Hasil Uji Reliabilitas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai perihal uji reliabilitas, suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan, dengan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. *Alpha Cronbach* lebih kecil atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan kehandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dalam hal ini, untuk mengetahui nilai reliabilitas, maka peneliti menggunakan program *SPSS for windows versi 16.00*.

Hasil uji reliabilitas variabel instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kebutuhan Eksistensi (X_1)	0,637	Reliabel
Kebutuhan Berinteraksi (X_2)	0,664	Reliabel
Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	0,723	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2012)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 8 di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai koefisien realibilitas untuk variabel kebutuhan eksistensi (0,637), kebutuhan berinteraksi (0,664), kebutuhan pertumbuhan (0,723), dan kinerja karyawan (0,835) adalah lebih dari 0,6 sehingga dapat diartikan dan dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut terbukti reliabel atau handal.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Menurut Nazir (2005:346) teknik analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan teknik analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.00 for windows* dalam melakukan analisis data. Teknik analisis data dalam penelitian seringkali menggunakan statistik.

Di dalam penelitian ini terdapat dua metode analisis yang digunakan, yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penjelasan nya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul selanjutnya akan diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan angka-angka dan presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis pengaruh setiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Bilson dan Simamora (2004:339) menjelaskan, regresi linear berganda digunakan apabila variabel berjumlah dua atau lebih. Metode ini digunakan untuk mengetahui variabel variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh yang dominan. Persamaan untuk n variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Sumber: Bilson dan Simamora (2004:339)

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan (Y)
- X = kebutuhan eksistensi (X_1)
- kebutuhan berinteraksi (X_2)
- kebutuhan pertumbuhan (X_3)
- A = konstanta
- B = koefisien regresi

J. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji persamaan regresi secara keseluruhan yaitu apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Rumus Uji F yang digunakan untuk menguji persamaan regresi secara keseluruhan, yaitu apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Maholtra (2010:235)

Keterangan:

F = rasio

R = korelasi ganda

K = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

2. Uji t

Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada tautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap.

Rumus Uji t yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Sumber: Rangkuti (2007:155)

Keterangan:

b_1 = penduga bagi β_1

Sb_1 = standar error bagi β_1

Hipotesis yang dirumuskan dalam adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b. $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. $H_0 : \beta_i = 0$ (variabel bebas berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel terikat).
- d. $H_1 : \beta_i \neq 0$ (variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat).

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan probabilitas t_{hitung} dengan α ($\alpha = 0,05$). Berikut penjelasannya, yaitu:

- a. Apabila probabilitas $t_{hitung} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b. Apabila probabilitas $t_{hitung} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Sebagai gambaran singkat berdasarkan beberapa catatan yang bisa ditemukan, sejarah listrik di Indonesia dapat diuraikan menurut berbagai keterangan yang ditemukan, bahwa listrik mulai ada di wilayah Indonesia pada akhir abad ke-19, zaman pemerintahan Hindia-Belanda.

Sejarah peristiwa perkembangan kelistrikan di Indonesia terjadi sebagai berikut:

- a. Elektrifikasi di wilayah kota Batavia sekitar tahun 1893.
- b. Elektrifikasi di wilayah kota Medan sekitar tahun 1903.
- c. Elektrifikasi di wilayah kota Surabaya sekitar tahun 1907.

Menurut sumber yang kurang dapat dipercaya, perkembangan listrik di Indonesia setelahnya dibangun di Palembang, dalam kaitannya dengan usaha pertambangan minyak di Makasar dan Ambon untuk kepentingan militer.

Setelah perusahaan listrik yang berpusat di Negeri Belanda didirikan di beberapa wilayah Indonesia, maka pendistribusian tenaga listrik oleh pemerintah daerah dialihkan kepada perusahaan-perusahaan listrik swasta. Perusahaan-perusahaan listrik swasta tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Perusahaan Listrik NV NIGM /NV.OGM

Pemberian izin beroperasi kepada perusahaan ini di luar Jawa antara lain di kota Medan, Palembang, Makasar, Tanjung Karang dan Manado.

b. Perusahaan Listrik NV ANIEM

Izin beroperasi dikeluarkan kepada perusahaan ini untuk wilayah Jawa Tengah dan Jawa Timur diluar wilayah yang telah dikelola oleh OJEM, Electrian, EMR, dan EAIB. Pemberian izin beroperasi di luar wilayah Jawa antara lain untuk wilayah Bukit Tinggi, Pontianak, dan Ambon.

c. Perusahaan Listrik NV.GREBEO

Mengenai perusahaan ini, pemerintah Jawa Barat pada saat itu ikut serta dalam mengeluarkan keputusan atau izin atas pengoperasian perusahaan ini dan izin beroperasi dikeluarkan untuk mengelola listrik di wilayah Karesidenan dan Kabupaten di seluruh Propinsi Jawa Barat kecuali Cirebon dan Jakarta yang saat itu telah dikelola oleh NV.GIM.

d. Perusahaan Listrik Electra

Pemberian izin operasionalisasi perusahaan ini adalah untuk wilayah Tulung Agung Jawa Timur, sedangkan untuk wilayah luar Tulungagung yang dikelola oleh perusahaan ini adalah wilayah kota Kasunanan Surakarta beserta seluruh Kabupaten yang tergabung di dalamnya.

e. Perusahaan Listrik OJEM

Pemberian izin beropersai diberikan kepada perusahaan ini untuk melistriki wilayah Karesidenan Panarukan dan beberapa Kabupaten di sekitarnya.

f. Perusahaan Listrik EMR

Izin beroperasi dikeluarkan untuk mengelola kelistrikan di wilayah Kota Rembang, Kabupaten Bojonegoro dan Kabupaten Blora.

g. Perusahaan Listrik EMB

Izin beroperasi dikeluarkan untuk perusahaan ini guna mengelola kelistrikan di wilayah Karesidenan Banyumas dan beberapa Kabupaten di sekitarnya.

Dalam Perang Dunia II semua perusahaan listrik di wilayah Indonesia dengan sendirinya berada di bawah kekuasaan tentara Jepang, antara lain perusahaan listrik Belanda yang berada di Jawa, perusahaan listrik ini oleh angkatan darat Jepang dijadikan perusahaan listrik Jepang dengan nama sebagai berikut:

a. Jawa Denki Jogyokosho kantor pusat di Batavia.

b. Seibu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Barat.

c. Chobu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Tengah

Dengan didirikannya atau dirubahnya perusahaan listrik Belanda menjadi perusahaan listrik Jepang, maka pimpinan perusahaan yang sebelumnya dipegang oleh belanda selanjutnya berganti dipegang oleh tenaga yang didatangkan dari Jepang.

52

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang dunia dua, maka pada saat itu Indonesia berganti dikuasai oleh Jepang, dan oleh karena itu perusahaan listrik dan gas diambil alih oleh Jepang serta semua personil dalam perusahaan listrik tersebut juga diambil alih oleh Jepang.

Perang Dunia II diakhiri dengan pernyataan menyerahnya Jepang kepada Sekutu. Setelah jatuhnya Jepang ke tangan sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaan Negara Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus tahun 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh para pemuda serta buruh listrik dan gas untuk segera mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang sebelumnya dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 delegasi dari buruh atau pegawai listrik dan gas yang diketuai oleh Kobarsjih menghadap pimpinan KNI pusat yang waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo. Selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan pimpinan KNPI pusat menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan listrik dan gas pada pemerintah Republik Indonesia.

Penyerahaan tersebut diterima Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah jawatan listrik dan gas dibawah departemen pekerjaan umum dan tenaga.

Dengan adanya agresi Belanda I dan II, sebagian besar perusahaan listrik dikuasai kembali oleh pemerintah Belanda atau pemiliknya semula.

Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerja sama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor jawatan listrik dan gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan mosi Kobarsjih tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas swasta kepada parlemen RI No. 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia, jika waktu konsensinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan Bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkeraman penjajah Belanda maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda diambil alih dan berada di tangan Bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan Indonesia mengalami pasang surut. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal hari listrik dan gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kalinya pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di gedung Badan Pekerja Komite Nasional Pusat (BPKNIP) Yogyakarta.

Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai hari listrik dan gas berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga, nomor 20 tahun 1960, namun kemudian berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik, nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 yang digabung dengan hari kebaktian pekerjaan umum dan tenaga listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember 1975.

Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik maka berdasarkan keputusan Menteri Pertambangan dan Energi nomor 1134.k/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai HARI LISTRIK NASIONAL.

2. Perkembangan Perusahaan

Sebagai tindak lanjut setelah pembentukan Dewan Direktur, maka untuk mempersatukan kelistrikan di seluruh wilayah Indonesia yang semula terdiri dari Panidutel, Penuputul dan eks. Perusahaan-perusahaan listrik yang diambil alih pada tahun 1957 oleh pemerintah kemudian dimasukkan dalam satu wadah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik yang dibentuk berdasarkan pada Undang-Undang No.19 tahun 1960 dengan Keputusan Menteri PUT No. 16/20 tanggal 20 Mei 1961. Pada tahun 1965, struktur organisasi Perusahaan Listrik Negara di seluruh wilayah Indonesia ditetapkan menjadi 14 kawasan wilayah dengan cabang-cabang yang terdiri dari, 12 PLN Eksploitasi Distribusi, 1 PLN Eksploitasi Pembangkitan, 1 PLN Gas.

Pada tahun 1965 dengan peraturan PUT. No. 9/PRT/1964/BPU PLN dibakukan dan dengan Peraturan No. 1/PRT/1965 dua perusahaan listrik dan gas akhirnya dipecah menjadi 2 yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN). Dalam struktur organisasi khusus PLN yang baru ditetapkan 15 buah kesatuan wilayah eksploitasi dimana di dalam masing-masing wilayah eksploitasi termasuk sektor pembangkitnya.

Sebagai kelanjutan dari Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 maka dengan keputusan PUTL No. 01/TRT/1973 Perusahaan Listrik Negara berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara yang memiliki wewenang satu-satunya. Perusahaan Umum Listrik Negara juga merupakan perusahaan negara yang dibentuk oleh pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan dan mendistribusikan tenaga listrik di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Pada tanggal 15 Juni 1994, PLN yang sebelumnya berbentuk Perusahaan Umum berubah menjadi Perseroan Terbatas atau PT. PLN (Persero) dan perubahan tersebut didasarkan pada Surat Keputusan (SK) No. 34 Tahun 1994.

3. Lokasi Perusahaan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang terletak di Kota Malang, tepatnya di Kecamatan Klojen, Kelurahan Klojen dengan alamat Jl. Basuki Rahmat No.100 Telp (0341) 326034 Fax (0341) 362047 Malang, Jawa Timur.

4. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuhkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

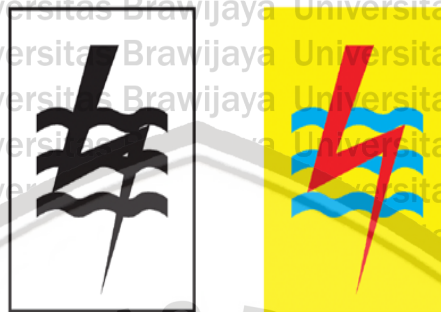
5. Tujuan Perusahaan

- a. Menciptakan kehandalan penyediaan dan penyaluran tenaga listrik.
- b. Menjaga keselamatan karyawan dan peralatannya.
- c. Menyediakan daya yang cukup dengan harga yang terjangkau.

Selain 3 hal yang telah disebutkan di atas, dijelaskan pula dalam UUD No. 15 Tahun 1995 tentang Ketenagalistrikan pada Bab II Pasal 3, pembangunan kelistrikan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara merata dan adil serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

6. Logo Perusahaan

a. Bentuk Logo



Gambar 3: Logo PT. PLN (Persero)

Gambar 3 di atas tersebut merupakan logo atau lambang PT. PLN

(Persero). Bentuk, warna dan makna lambang perusahaan resmi

yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat

Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 1

031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan

Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.

b. Elemen-Elemen Dasar Logo

Terdapat elemen-elemen dasar pada logo PT. PLN (Persero), yaitu:

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya,

melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan organisasi

yang tergorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk

menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan oleh

perusahaan bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi

kehidupan masyarakat.

2) Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh PT. PLN (Persero). Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan perusahaan dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Serta selain itu, petir atau kilat yang berwarna merah juga melambangkan kedewasaan PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan listrik pertama dan yang menjadi satu-satunya perusahaan listrik yang berdiri di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian perusahaan dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan perusahaan guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Selain itu biru juga melambangkan kehandalan yang dimiliki insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

7. Kegiatan Pokok Perusahaan

a. Manajer APJ

Manager bertanggung jawab atas kinerja utama dan memiliki tugas-tugas pokok yaitu:

- 1) Mensinergikan seluruh unit garis depan dan seluruh fungsi di APJ dalam mengoptimalkan sumber daya dan kemitraan untuk memaksimalkan kinerja unit dan citra perusahaan berdasarkan hukum dan ketentuan yang berlaku, termasuk surat kuasa dan kebijakan General Manager serta pengembangan sistem informasi terintegrasi dan on line serta pengembangan unit garis depan baru.
- 2) Menjalin komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal yang efektif dan mengembangkan serta memberdayakan seluruh potensi SDM untuk meningkatkan budaya perusahaan (Integritas, saling, percaya, peduli dan pembelajar) dan *Good Corporate Governance (responsibility, accountability, fairness, independency and transparency)* disertai apresiasi dan pembinaan SDM.
- 3) Berkoordinasi dengan unit P3B terkait APD, Unit Distribusi lain dan APJ yang berbatasan. Melengkapi pengaturan lebih lanjut (yang belum diatur oleh kantor Distribusi) serta melaksanakan monitoring dan evaluasi atau audit internal di dalam perusahaan.

b. Bagian Perencanaan

Memiliki tugas-tugas pokok yaitu:

- 1) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.
- 2) Membuat data peta jaringan dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan.
- 3) Melaksanakan evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.

c. Bagian Distribusi

Memiliki tugas-tugas pokok yaitu:

- 1) Menyusun SOP dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi.
- 2) Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 3) Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan.
- 4) Melaksanakan konstruksi jaringan distribusi dan administrasi pekerjaan.

d. Bagian Niaga

Memiliki tugas-tugas pokok yaitu:

- 1) Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan di daerah kerja APJ maupun di masing-masing unit asuhannya.

- 2) Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- 3) Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial.

e. Bagian Pelayanan

Memiliki tugas-tugas pokok yaitu:

- 1) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan/calon pelanggan.
- 2) Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter.
- 3) Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

f. Bagian Sumber Daya Manusia

- 1) Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharannya.
- 2) Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran sesuai ketentuan.
- 3) Menyusun dan memelihara data input kepegawaian serta melaksanakan monitoring serta evaluasi SDM.
- 4) Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM.

5) Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretariatan, umum dan K3.

6) Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.

g. Bagian Keuangan

1) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait.

2) Mengatur dan melaksanakan pengawasan atau penggunaan anggaran investasi maupun operasi.

3) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal.

4) Melaksanakan supervise tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya.

5) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi.

h. Bagian Alat Pengukur dan Pembatas

Mengelola fungsi alat pengukur dan pembatas, *Automatic Meter*

Reading, dan penertiban pemakaian tenaga listrik, bekerjasama

dengan ahli APJ untuk memfasilitasi unit garis depan dalam

memaksimalkan kinerjanya. Pengembangan pelayanan pelanggan

melalui pelaksanaan pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan

dan keakuratan Alat Pembatas dan Pengukur (APP) untuk

menjamin tercapainya akurasi pemakaian energi listrik.

i. Area Pelayanan dan Jaringan (APJ)

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan, tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

j. Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ)

Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, pengolahan pelanggan, peningkatan mutu dan keandalan serta efisiensi untuk menjamin pencapaian target pendapatan dan peningkatan kepuasan pelanggan. UPJ mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Melaksanakan kegiatan pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, dll.
- 2) Pengawasan pembacaan meter, analisa dan evaluasi hasil pembacaan meter serta pengolahan hasil pembacaan meter.
- 3) Penetapan dan pelaksanaan Penyambungan Baru (PB), Perubahan Daya (PD) dan perubahan tarif.
- 4) Pelaksanaan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan sarana dan pendistribusian listrik, kegiatan Penerbitan Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL), kegiatan penyambungan dan pemutusan serta pengawasan pekerja konstruksi.
- 5) Pelaksanaan kegiatan administrasi personalia, pengolahan kesekretariatan, pengendalian keuangan serta pembekalan.

8. Produk Perusahaan

a. Produk

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan

Dan Jaringan Malang adalah sebuah perusahaan penghasil jasa

berupa listrik. Kepada masyarakat umum yang ingin menjadi

pelanggan tetap harus memenuhi beberapa persyaratan mudah yang

telah ditentukan oleh PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur

Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang yaitu membuat

permohonan yang berisi KTP si pemohon dan fotocopy rekening

listrik selanjutnya oleh pihak PLN akan disurvei lebih lanjut.

Setelah disetujui akan diberikan surat ijin penyambungan, listrik

dapat langsung diproses jika calon pelanggan membayar biaya

penyambungan.

b. Daerah Pemasaran

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan

dan Jaringan Malang membuka 14 rayon yaitu:

- 1) Rayon Kota
- 2) Rayon Batu
- 3) Rayon Ngantang
- 4) Rayon Bululawan
- 5) Rayon Kebon Agung
- 6) Rayon Gondang Legi
- 7) Rayon Sumber Pucung
- 8) Rayon Dampit
- 9) Rayon Dinoyo
- 10) Rayon Lawang
- 11) Rayon Singosari
- 12) Rayon Blimbing
- 13) Rayon Tumpang
- 14) Rayon Kepanjen

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Timur Area dan Pelayanan Jaringan Malang dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebanyak 77 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9

Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	61	79.2%
Perempuan	16	20.8%
Total Jumlah	77	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Malang (data diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, jumlah responden laki-laki sebanyak 61 orang dengan presentase 79,2% sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang dengan presentase 20,8%. Berdasarkan data tersebut mayoritas karyawan adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan teknik pekerjaan di PT. PLN (Persero) menuntut kegiatan kerja lapangan walaupun tidak sepenuhnya.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	1	1,3%
SMA/SMK	29	37,7%
Diploma/Sarjana	47	61,0%
Magister	0	0%
Doktor	0	0%
Total Jumlah	77	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Malang (data diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 10 di atas jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang dengan presentase 1,3%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang dengan presentase 37,7%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan diploma/sarjana sebanyak 47 orang dengan presentase 61,0%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan magister sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan doktor sebanyak 0 orang dengan presentase 0%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah diploma/sarjana, hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang memadai.

3. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
<30	17	22.1%
31-35	1	1.3%
36-40	6	7.8%
41-45	10	13.0%
>46	43	55.8%
Total Jumlah	77	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Malang (data diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 11 di atas jumlah responden dengan usia dibawah 30 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 22,1%, jumlah responden dengan usia antara 31 sampai 35 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 1,3%, jumlah responden dengan usia antara 36 sampai 40 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 7,8%, jumlah responden dengan usia antara 41 sampai 45 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 13,0%, dan jumlah responden dengan usia diatas 46 tahun sebanyak 43 orang dengan presentase 55,8%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa mayoritas usia responden adalah di atas 46 tahun dan dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki sebagian besar karyawan dengan usia produktif.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Distribusi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<10	18	23.4%
11-15	0	0%
16-20	15	19.5%
21-25	10	13.0%
>26	34	44.2%
Total Jumlah	77	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Malang (data diolah, 2012)

Berdasarkan Tabel 12 di atas jumlah responden dengan masa kerja dibawah 10 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 23,4%, jumlah responden dengan masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, jumlah responden dengan masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 19,6%, jumlah responden dengan masa kerja antara 21 sampai 25 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 13,0%, dan jumlah responden dengan masa kerja diatas 26 tahun sebanyak 34 orang dengan presentase 44,2%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa mayoritas masa kerja responden adalah diatas 26 tahun dan dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki sebagian besar karyawan dengan masa kerja yang lama.

5. Tabel Silang

Tabel silang ini menggambarkan secara spesifik biodata diri responden dalam penelitian ini yang meliputi tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Distribusi frekuensi tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13
Tabel Silang

Pendidikan	Usia	Masa Kerja				
		<10	11-15	16-20	21-25	>26
SMP	<30	-	-	-	-	-
	31-35	-	-	-	-	-
	36-40	-	-	-	-	-
	41-45	-	-	-	-	-
	>46	-	-	-	-	1 (1,3%)
SMA/ SMK	<30	4 (5,2%)	-	-	-	-
	31-35	-	-	-	-	-
	36-40	-	-	1 (1,3%)	-	-
	41-45	-	-	-	-	-
	>46	-	-	1 (1,3%)	3 (3,9%)	20 (26,0%)
Diploma/ Sarjana	<30	13 (16,9%)	-	-	-	-
	31-35	1 (1,3%)	-	-	-	-
	36-40	-	-	5 (6,5%)	-	-
	41-45	-	-	4 (5,2%)	6 (7,8%)	-
	>46	-	-	4 (5,2%)	1 (1,3%)	13 (16,9%)
Magister	<30	-	-	-	-	-
	31-35	-	-	-	-	-
	36-40	-	-	-	-	-
	41-45	-	-	-	-	-
	>46	-	-	-	-	-
Doktor	<30	-	-	-	-	-
	31-35	-	-	-	-	-
	36-40	-	-	-	-	-
	41-45	-	-	-	-	-
	>46	-	-	-	-	-
Total	<30	17 (22,1%)	-	-	-	-
	31-35	1 (1,3%)	-	-	-	-
	36-40	-	-	6 (7,8%)	-	-
	41-45	-	-	4 (5,2%)	6 (7,8%)	-
	>46	-	-	5 (6,5%)	4 (5,2%)	34 (44,2%)

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa usia mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan terdapat pada usia diatas 46 tahun, apabila dilihat dari masa kerja yaitu diatas 26 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan memiliki tingkat persentase sebanyak 26,0%.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa secara spesifik tingkat pendidikan responden mayoritas adalah SMA/SMK. Berdasarkan data tersebut juga terlihat bahwa secara spesifik usia responden mayoritas adalah diatas 46 tahun. Berdasarkan data tersebut juga terlihat bahwa secara spesifik masa kerja responden mayoritas adalah di atas 26 tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mayoritas berusia diatas 46 tahun dan memiliki masa kerja diatas 26 tahun dengan tingkat pendidikan mayoritas SMA/SMK dan memiliki tingkat persentase sebanyak 26,0%.

C. Pembahasan

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui dan selanjutnya akan dijelaskan mengenai distribusi item-item dari variabel kebutuhan eksistensi (X_1), variabel kebutuhan berinteraksi (X_2), variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Dalam variabel kebutuhan eksistensi (X_1) terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban pertanyaan responden atau distribusi frekuensi variabel kebutuhan eksistensi (X_1) dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1.1}$	19	24.68	42	54.55	16	20.78	0	0.00	0	0.00	77	100	4.04
$X_{1.2}$	28	36.36	37	48.05	12	15.58	0	0.00	0	0.00	77	100	4.21
$X_{1.3}$	22	28.57	41	53.25	14	18.18	0	0.00	0	0.00	77	100	4.10
$X_{1.4}$	24	31.17	38	49.35	15	19.48	0	0.00	0	0.00	77	100	4.12
Rata-Rata Variabel												4.12	

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Keterangan:

- $X_{1.1}$: Pemberian gaji dan tunjangan karyawan
- $X_{1.2}$: Fasilitas di tempat kerja
- $X_{1.3}$: Keamanan jiwa di tempat kerja
- $X_{1.4}$: Keamanan fasilitas di tempat kerja

Selanjutnya masing-masing item pada Tabel 14 di atas dikategorikan dalam *interval class* sebagai berikut:

- $X_{1.1}$: 4,04 = Tinggi/Baik
- $X_{1.2}$: 4,21 = Sangat Tinggi/Sangat Baik
- $X_{1.3}$: 4,10 = Tinggi/Baik
- $X_{1.4}$: 4,12 = Tinggi/Baik

Pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 77 responden, untuk item pertanyaan pertama yang menyatakan selalu sebanyak 19 responden (24,68%), yang menyatakan sering sebanyak 42 responden (54,55%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 16 responden

(20,78%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,04 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kedua yang menyatakan selalu sebanyak 28 responden (36,36%), yang menyatakan sering sebanyak 37 responden (48,05%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 12 responden (15,58%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,21 dan bisa dikatakan sangat tinggi/sangat baik.

Untuk item pertanyaan ketiga yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 41 responden (53,25%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 14 responden (18,18%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,10 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan keempat yang menyatakan selalu sebanyak 24 responden (31,17%), yang menyatakan sering sebanyak 38 responden (49,35%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 15 responden (19,48%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,12 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2)

Dalam variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Jawaban pertanyaan responden atau distribusi frekuensi variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2.1}$	22	28.57	39	50.65	16	20.78	0	0.00	0	0.00	77	100	4.08
$X_{2.2}$	32	41.56	35	45.45	10	12.99	0	0.00	0	0.00	77	100	4.29
$X_{2.3}$	22	28.57	41	53.25	14	18.18	0	0.00	0	0.00	77	100	4.10
$X_{2.4}$	30	38.96	37	48.05	10	12.99	0	0.00	0	0.00	77	100	4.26
Rata-Rata Variabel												4.18	

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Keterangan:

- $X_{2.1}$: Komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan
- $X_{2.2}$: Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja
- $X_{2.3}$: Kerjasama yang baik antara bawahan dengan atasan
- $X_{2.4}$: Kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja

Selanjutnya masing-masing item pada Tabel 15 di atas dikategorikan dalam *interval class* sebagai berikut:

- $X_{2.1}$: 4,08 = Tinggi/Baik
- $X_{2.2}$: 4,29 = Sangat Tinggi/Sangat Baik
- $X_{2.3}$: 4,10 = Tinggi/Baik
- $X_{2.4}$: 4,26 = Sangat Tinggi/Sangat Baik

Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 77 responden, untuk item pertanyaan pertama yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 39 responden (50,65%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 16 responden

(20,78%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0 %. Mean yang diperoleh sebesar 4,08 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kedua yang menyatakan selalu sebanyak 32 responden (41,56%), yang menyatakan sering sebanyak 35 responden (45,45%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 10 responden (12,99%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,29 dan bisa dikatakan sangat tinggi/sangat baik.

Untuk item pertanyaan ketiga yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 41 responden (53,25%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 14 responden (18,18%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,10 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan keempat yang menyatakan selalu sebanyak 30 responden (38,96%), yang menyatakan sering sebanyak 37 responden (48,05%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 10 responden (12,99%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,26 dan bisa dikatakan sangat tinggi/sangat baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Dalam variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Jawaban pertanyaan responden atau distribusi frekuensi variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{3.1}$	20	25.97	40	51.95	17	22.08	0	0.00	0	0.00	77	100	4.04
$X_{3.2}$	21	27.27	39	50.65	17	22.08	0	0.00	0	0.00	77	100	4.05
$X_{3.3}$	22	28.57	40	51.95	15	19.48	0	0.00	0	0.00	77	100	4.09
$X_{3.4}$	16	20.78	44	57.14	17	22.08	0	0.00	0	0.00	77	100	3.99
Rata-Rata Variabel												4.04	

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Keterangan:

$X_{3.1}$: Adanya kesempatan dalam mengembangkan kemampuan karyawan

$X_{3.2}$: Adanya dukungan dalam mengembangkan kemampuan karyawan

$X_{3.3}$: Adanya kesempatan dalam mengembangkan karier karyawan

$X_{3.4}$: Adanya dukungan dalam mengembangkan karier karyawan

Selanjutnya masing-masing item pada Tabel 16 di atas dikategorikan dalam *interval class* sebagai berikut:

$X_{3.1}$: 4,04 = Tinggi/Baik

$X_{3.2}$: 4,05 = Tinggi/Baik

$X_{3.3}$: 4,09 = Tinggi/Baik

$X_{3.4}$: 3,99 = Tinggi/Baik

Pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 77 responden, untuk item pertanyaan pertama yang menyatakan selalu sebanyak 20 responden (25,97%), yang menyatakan sering sebanyak 40 responden (51,95%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 17 responden

(22,08%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,04 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kedua yang menyatakan selalu sebanyak 21 responden (27,27%), yang menyatakan sering sebanyak 39 responden (50,65%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 17 responden (22,08%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,05 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan ketiga yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 40 responden (51,95%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 15 responden (19,48%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,09 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan keempat yang menyatakan selalu sebanyak 16 responden (20,78%), yang menyatakan sering sebanyak 44 responden (57,14%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 17 responden (22,08%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 3,99 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan (Y) terdapat duabelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban pertanyaan responden atau distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	24	31.17	38	49.35	15	19.48	0	0.00	0	0.00	77	100	4.12
Y2	24	31.17	40	51.95	13	16.88	0	0.00	0	0.00	77	100	4.14
Y3	22	28.57	39	50.65	16	20.78	0	0.00	0	0.00	77	100	4.08
Y4	20	25.97	45	58.44	12	15.58	0	0.00	0	0.00	77	100	4.10
Y5	24	31.17	39	50.65	14	18.18	0	0.00	0	0.00	77	100	4.13
Y6	23	29.87	41	53.25	13	16.88	0	0.00	0	0.00	77	100	4.13
Y7	28	36.36	36	46.75	13	16.88	0	0.00	0	0.00	77	100	4.19
Y8	22	28.57	44	57.14	11	14.29	0	0.00	0	0.00	77	100	4.14
Y9	22	28.57	36	46.75	19	24.68	0	0.00	0	0.00	77	100	4.04
Y10	23	29.87	39	50.65	15	19.48	0	0.00	0	0.00	77	100	4.10
Y11	18	23.38	46	59.74	13	16.88	0	0.00	0	0.00	77	100	4.06
Y12	17	22.08	46	59.74	14	18.18	0	0.00	0	0.00	77	100	4.04
Rata-Rata Variabel												4.11	

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Keterangan:

Y1 : Penetapan jumlah yang harus dicapai

Y2 : Adanya koreksi atas jumlah hasil kerja

Y3 : Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan

Y4 : Peningkatan hasil kerja dibandingkan dengan waktu lalu

Y5 : Penetapan mutu yang harus dipenuhi

Y6 : Adanya koreksi atas mutu hasil kerja

- Y7 : Kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar perusahaan
 Y8 : Peningkatan mutu hasil kerja dibandingkan dengan waktu lalu
 Y9 : Penetapan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
 Y10 : Adanya koreksi atas lama penyelesaian pekerjaan
 Y11 : Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar perusahaan
 Y12 : Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan waktu lalu

Selanjutnya masing-masing item pada Tabel 17 di atas dikategorikan dalam *interval class* sebagai berikut:

- Y1 : 4,12 = Tinggi/Baik Y5 : 4,13 = Tinggi/Baik Y9 : 4,04 = Tinggi/Baik
 Y2 : 4,14 = Tinggi/Baik Y6 : 4,13 = Tinggi/Baik Y10 : 4,10 = Tinggi/Baik
 Y3 : 4,08 = Tinggi/Baik Y7 : 4,19 = Tinggi/Baik Y11 : 4,06 = Tinggi/Baik
 Y4 : 4,10 = Tinggi/Baik Y8 : 4,14 = Tinggi/Baik Y12 : 4,04 = Tinggi/Baik

Pada Tabel 17 dapat diketahui bahwa dari 77 responden, untuk item pertanyaan pertama yang menyatakan selalu sebanyak 24 responden (31,17%), yang menyatakan sering sebanyak 38 responden (49,35%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 15 responden (19,48%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,12 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kedua yang menyatakan selalu sebanyak 24 responden (31,17%), yang menyatakan sering sebanyak 40 responden (51,95%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,88%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Mean yang diperoleh sebesar 4,14 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan ketiga yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 39 responden (50,65%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 16

responden (20,78%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,08 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan keempat yang menyatakan selalu sebanyak 20 responden (25,97%), yang menyatakan sering sebanyak 45 responden (58,44%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 12 responden (15,58%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,10 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kelima yang menyatakan selalu sebanyak 24 responden (31,17%), yang menyatakan sering sebanyak 39 responden (50,65%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 14 responden (18,18%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,13 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan keenam yang menyatakan selalu sebanyak 23 responden (29,87%), yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden (53,25%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,88%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,13 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan ketujuh yang menyatakan selalu sebanyak 28 responden (36,36%), yang menyatakan sering sebanyak

36 responden (46,75%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,88%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,19 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kedelapan yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 36 responden (46,75%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 19 responden (24,68%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,14 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kesembilan yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden (28,57%), yang menyatakan sering sebanyak 36 responden (46,75%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 19 responden (24,68%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,04 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kesepuluh yang menyatakan selalu sebanyak 23 responden (29,87%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 15 responden (19,48%), yang menyatakan sering sebanyak 39 responden (50,65%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,10 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan kesebelas yang menyatakan selalu sebanyak 18 responden (23,38%), yang menyatakan sering sebanyak 46 responden (59,74%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 13 responden (16,88%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,06 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

Untuk item pertanyaan duabelas yang menyatakan selalu sebanyak 17 responden (22,08%), yang menyatakan sering sebanyak 46 responden (59,74%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 14 responden (18,18%), yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Mean yang diperoleh sebesar 4,04 dan bisa dikatakan tinggi/baik.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda tampak seperti pada Tabel 18.

Tabel 18
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien β	Standardized β	t_{hitung}	p -value
Konstanta	13.712		3.478	0.001
Kebutuhan Eksistensi (X_1)	0.622	0.244	2.488	0.015
Kebutuhan Berinteraksi (X_2)	0.746	0.297	2.737	0.008
Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	-0.795	0.332	3.236	0.002
α	= 0.05			
R^2	= 0.535			
R^2 Adjusted	= 0.516			
F-hitung	= 28.009			
F-tabel	= 2.730			
p -value	= 0.000			
t-tabel	= 1.993			

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis diperoleh hasil R^2 Adjusted sebesar 0,516 yang artinya bahwa 51,6% variabel terikat kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3). Sedangkan sisanya 48,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu seperti variabel kemampuan yang dijelaskan oleh Davis dalam Mangkunegara (2000:67) bahwa selain faktor motivasi, faktor kemampuan juga dapat mempengaruhi kinerja.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.732, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada Tabel 18, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,712 + 0,622 X_1 + 0,746 X_2 + 0,795 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut selanjutnya mengenai keadaan variabel-variabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kebutuhan eksistensi). Jadi apabila kebutuhan eksistensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- b. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (kebutuhan berinteraksi), Jadi apabila kebutuhan berinteraksi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.746 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- c. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,795 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (kebutuhan pertumbuhan), Jadi apabila kebutuhan pertumbuhan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,795 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

d. $\beta_1 = 0,662$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

e. $\beta_2 = 0,746$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti variabel kebutuhan berinteraksi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

f. $\beta_3 = 0,795$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti variabel kebutuhan pertumbuhan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kebutuhan eksistensi sebesar 0,622, kebutuhan berinteraksi sebesar 0,746, dan kebutuhan pertumbuhan sebesar 0,795. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 19

Uji F

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berinteraksi, dan Kebutuhan Pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berinteraksi, dan Kebutuhan Pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan)	$F = 28.009$ $p\text{-value} = 0.000$ $F_{\text{tabel}} = 2.730$ $\alpha = 0.05$	Tolak H_0

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Berdasarkan Tabel 19, nilai F hitung sebesar 28,009.

Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 73) adalah

sebesar 2,730. Karena F hitung > F tabel yaitu $28,009 > 2,730$ atau

nilai sig t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah

signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi

secara signifikan oleh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan

berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3).

b. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dapat juga dikatakan jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel atau $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 20 berikut:

Tabel 20

Uji t

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 2,448$ $p\text{-value} = 0,015$ $t_{\text{tabel}} = 1,993$ $\alpha = 0,05$	Tolak H_0
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_2 \neq 0$ (variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 2,737$ $p\text{-value} = 0,008$ $t_{\text{tabel}} = 1,993$ $\alpha = 0,05$	Tolak H_0
$H_0 : \beta_3 = 0$ (variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_3 \neq 0$ (variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 3,236$ $p\text{-value} = 0,002$ $t_{\text{tabel}} = 1,993$ $\alpha = 0,05$	Tolak H_0

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Berdasarkan Tabel 20 diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- 1) Uji t antara X_1 (kebutuhan eksistensi) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,488. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 73) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,488 > 1,993$ atau nilai sig t ($0,015$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (kebutuhan eksistensi) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan eksistensi atau dengan meningkatkan kebutuhan eksistensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- 2) Uji t antara X_2 (kebutuhan berinteraksi) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,737. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 73) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,737 > 1,993$ atau nilai sig t ($0,008$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (kebutuhan berinteraksi) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan berinteraksi atau dengan meningkatkan kebutuhan berinteraksi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

3) Uji t antara X_3 (kebutuhan pertumbuhan) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,236. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 73) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,236 > 1,993$ atau nilai sig t ($0,002$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (kebutuhan pertumbuhan) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan pertumbuhan atau dengan meningkatkan kebutuhan pertumbuhan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berinteraksi (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Di dalam penelitian ini dijelaskan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,6% dan sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

dapat ditunjukkan dengan nilai sig F. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig F dari ketiga variabel bebas sebesar 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kebutuhan eksistensi terdiri dari 4 item yaitu pemberian gaji dan tunjangan karyawan, fasilitas di tempat kerja, keamanan jiwa di tempat kerja, keamanan fasilitas di tempat kerja memiliki rata-rata mean sebesar 4,12 yang berarti bahwa kebutuhan eksistensi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan Malang sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Pada item pemberian gaji dan tunjangan karyawan mean yang diperoleh 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai. Pada item fasilitas di tempat kerja mean yang diperoleh 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang ada di tempat kerja sudah mendukung karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pada item keamanan jiwa di tempat kerja mean yang diperoleh 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan karyawan di tempat kerja sudah terjaga dengan baik. Pada item keamanan fasilitas di tempat kerja mean yang diperoleh 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas di tempat kerja keamanannya sudah terjaga dengan baik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1) memiliki nilai $\beta_1 = 0,662$ yang bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan kebutuhan eksistensi (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,662 dan begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi antara kebutuhan eksistensi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig-t kebutuhan eksistensi (X_1). Hasil penelitian menunjukkan nilai sig-t atau (*p-value*) kebutuhan eksistensi (X_1) adalah 0,015 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi sebagai salah satu bagian teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan eksistensi yang di dalamnya mencakup sejumlah kondisi materiil seperti gaji dan tunjangan serta mencakup kondisi keamanan seperti keamanan diri dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000:67) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan eksistensi sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kebutuhan Berinteraksi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kebutuhan berinteraksi terdiri dari 4 item yaitu komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan, komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, kerjasama yang baik antara bawahan dengan atasan, kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja memiliki rata-rata mean sebesar 4,18 yang berarti bahwa Kebutuhan berinteraksi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan Malang sudah terjalin dengan baik. Pada item komunikasi antara bawahan dengan atasan mean yang diperoleh 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara bawahan dengan atasan sudah terjalin dengan baik. Pada item komunikasi antar sesama rekan kerja mean yang diperoleh 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik. Pada item kerjasama antara bawahan dengan atasan mean yang diperoleh 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama antara bawahan dengan atasan sudah terwujud dengan baik. Pada item kerjasama antar sesama rekan kerja mean yang diperoleh 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja sudah terwujud dengan baik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) memiliki nilai $\beta_2 = 0,746$ yang bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan kebutuhan berinteraksi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,746 dan begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi antara kebutuhan berinteraksi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig-t kebutuhan berinteraksi (X_2). Hasil penelitian menunjukkan nilai sig-t atau (*p-value*) kebutuhan berinteraksi (X_1) adalah 0,008 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan berinteraksi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kebutuhan berinteraksi atau kebutuhan berhubungan sebagai salah satu bagian teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan berinteraksi yang di dalamnya mencakup komunikasi dan kerjasama dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000:67) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan berinteraksi sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kebutuhan pertumbuhan terdiri dari 4 item yaitu adanya kesempatan dalam mengembangkan kemampuan karyawan, adanya dukungan dalam mengembangkan kemampuan karyawan, adanya kesempatan dalam mengembangkan karier karyawan, adanya dukungan

dalam mengembangkan karier karyawan memiliki rata-rata mean sebesar 4,04 yang berarti bahwa kebutuhan pertumbuhan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan Malang sudah terpenuhi dengan baik. Pada item adanya kesempatan dalam mengembangkan kemampuan karyawan mean yang diperoleh 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah diberikan kesempatan oleh perusahaan dalam mengembangkan kemampuannya. Pada item adanya dukungan dalam mengembangkan kemampuan karyawan mean yang diperoleh 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah diberi dukungan oleh perusahaan dan rekan kerja dalam mengembangkan kemampuannya. Pada item adanya kesempatan dalam mengembangkan karier karyawan mean yang diperoleh 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah diberikan kesempatan oleh perusahaan dalam mengembangkan kariernya. Pada item adanya dukungan dalam mengembangkan karier karyawan mean yang diperoleh 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah diberi dukungan oleh perusahaan dan rekan kerja dalam mengembangkan kariernya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) memiliki nilai $\beta_2 = 0,795$ yang bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan kebutuhan pertumbuhan (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,795 dan begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi antara kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig-t kebutuhan pertumbuhan (X_3). Hasil penelitian menunjukkan nilai sig-t atau (*p-value*) kebutuhan pertumbuhan (X_3) adalah 0,002 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kebutuhan pertumbuhan sebagai salah satu bagian teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan pertumbuhan yang di dalamnya mencakup pengembangan kemampuan dan karier karyawan dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000:67) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan pertumbuhan sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta berdasarkan pada perhitungan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui dan dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai mean variabel kebutuhan eksistensi (X_1) adalah sebesar 4,12 yang berarti bahwa dikatakan baik, nilai mean variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) adalah sebesar 4,18 yang berarti bahwa dikatakan baik, dan nilai mean variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) adalah sebesar 4,04 yang berarti bahwa dikatakan baik. Sedangkan nilai mean dari variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 4,11 yang berarti bahwa variabel ini juga dikatakan baik.

2. Pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji F. Berdasarkan pada hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,009, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,730. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diterima.

3. Pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga dapat dikatakan variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat baik secara simultan dan parsial, serta yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

B. Saran

1. Diharapkan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari kebutuhan pertumbuhan atau mengenai pengembangan kemampuan dan pengembangan karir karyawan serta serta mengenai meningkatkan dukungan atau memberi dukungan kepada karyawan yang ingin mengembangkan kemampuan dan karir di dalam perusahaan. hal ini dikarenakan kebutuhan pertumbuhan merupakan hal yang penting dalam menumbuhkan motivasi karyawan. Kebutuhan pertumbuhan memang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan perlu untuk mengembangkan dirinya baik dari segi kemampuan yang dimilikinya maupun karirnya. Dalam hal ini tentu diperlukan adanya dukungan dari perusahaan, baik dukungan dari pimpinan atau manajer dan staf kerja atau rekan kerja. Selanjutnya, apabila karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan karirnya bagi perusahaan ini merupakan pertanda baik karena kinerja karyawan menjadi meningkat dan berdampak pada peningkatan produktifitas dan kualitas perusahaan. Semua karyawan di dalam suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan hak untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya serta sudah menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan dukungan bagi setiap karyawannya yang ingin mengembangkan kemampuan dan karirnya.

2. Saran penulis bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, disarankan dan diharapkan untuk menambah “kemampuan” sebagai variabel bebas sehingga menjadi judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hal ini dikarenakan terdapat teori yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Teori tersebut dikemukakan oleh Keith Davis. Sehingga, dengan ditambahkannya kata “kemampuan” dalam judul tersebut diharapkan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti selanjutnya menjadi jauh lebih baik dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernadin, H and Russel Joyce. 1998. *Human Resource Management*. Alih Bahasa Diana Hartati. Singapura: McGraw Hill, inc.
- Bilson & Simamora. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Maholtra. 2010. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Martoyo, Soesilo. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rangkuti. 2007. *Measuring Customer Satisfaction: Gaining Customer Relationship Strategy*. Jakarta: Pustaka Utama.

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja (Pendekatan Pemberdayaan SDM)*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun & Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ketigabelas. Bandung: Alfabeta.

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tua, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasaranan Indonesia.

Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemo티브asian Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.



PT. PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA MALANG

JL. BASUKI RACHMAD No. 100 MALANG 651111

Telepon : (0341) 326034 - 035
Kotak Pos : 18

Facsimile : (0341) 362046
E-mail : plnmlg@pln-jatim.co.id

Website : www.pln-jatim.co.id



Certificate No.: QSC
00475

Nomor : 487/330/AREA-MLG/2012
Surat Sdr.No. :
Lampiran : -
Perihal : Riset

Malang, 05 SEP 2012

Kepada :
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
Fakultas Ilmu Administrasi
Jl. MT. Haryono 163
Malang - 65145

Menindak lanjuti surat Saudara No. 7214/UN 10.3/PG/2012 tanggal 30 Juli 2012 perihal ijin Riset, maka dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan / mengizinkan mahasiswa Saudara atas nama :

1. Alfarez Fajar Sandhira Nim : 0810323003

Untuk melaksanakan Riset di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang Jl. Basuki Rahmat No. 100 Malang, mulai tanggal 03 September 2012 sampai dengan tanggal 03 Nopember 2012 dengan persyaratan :

1. Mahasiswa tersebut mengisi surat pernyataan (terlampir) dilengkapi dengan pas foto ukuran 3x4 cm (1 lembar) dan di serahkan ke Bidang SDM.
2. PLN hanya memberikan data yang **TIDAK BERSIFAT RAHASIA**.
3. Menyerahkan buku laporan hasil Riset/Survey/Observasi dan softcopynya ke Bidang SDM, PT. PLN (Persero) Dist. Jatim Area Malang 1 (satu) buah.

Demikian agar menjadikan maklum.

ASMAN PELAYANAN DAN ADMINISTRASI,





PT. PLN (Persero)
 DISTRIBUSI JAWA TIMUR
 AREA MALANG
 JL. BASUKI RACHMAD No. 100 MALANG 65111

Telepon : (0341) 326034 - 035
 Kotak Pos : 18

Facsimile : (0341) 362046
 E-mail : plnmlg@pln-jatim.co.id

Website : www.pln-jatim.co.id



Certificate No.: QSC
 00475

SURAT KETERANGAN

No. 1807/330/AREA-MLG/2012

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BUDI HARTONO
 N I D : 6283431J
 Jabatan : Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi
 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
 Area Malang

Menerangkan bahwa Mahasiswa yang namanya sebagai berikut :

Nama : ALFAREZ FAJAR SANDHRIA
 N I M : 0810323003
 Mahasiswa : Universitas Brawijaya
 Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi
 Jurusan : Administrasi Bisnis

Telah selesai melakukan Riset/Penelitian untuk penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang mulai tanggal 03 September 2012 sampai dengan tanggal 03 Nopember 2012.

Demikian. Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 05 NOV 2012
 Asman Pelayanan dan Administrasi
 DISTRIBUSI
 JAWA TIMUR
 AREA MALANG
 BUDI HARTONO

No. Responden (diisi oleh peneliti) :

Petunjuk pengisian:

1. Beri tanda (O) sesuai pendapat Bapak/Ibu pada jawaban yang tersedia
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap pernyataan

Identitas responden

1. Usia :
 - a. <30 tahun
 - b. 31 – 35 tahun
 - c. 36 – 40 tahun
 - d. 41 - 45 tahun
 - e. > 46 tahun
 2. Jenis kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
 3. Masa kerja :
 - a. < 10 tahun
 - b. 11 – 15 tahun
 - c. 16 – 20 tahun
 - d. 21 – 25 tahun
 - e. >26 tahun
- Tingkat Pendidikan :**
- a. SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. Diploma/Sarjana
 - d. Magister
 - e. Doktor

A. Motivasi

a. Kebutuhan Eksistensi (X_1)

1. Gaji dan tunjangan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Fasilitas di tempat kerja Bapak/Ibu mendukung dalam pekerjaan dan penyelesaian tugas:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Bapak/Ibu merasa aman di tempat kerja:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
4. Fasilitas kerja di tempat kerja Bapak/Ibu terjaga keamanannya:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

b. Kebutuhan Berinteraksi (X_2)

1. Adanya keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

2. Adanya keterbukaan komunikasi antar sesama rekan kerja:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

3. Adanya jalinan kerjasama antara bawahan dengan atasan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

4. Adanya jalinan kerjasama antar sesama rekan kerja

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

c. Kebutuhan Pertumbuhan (X₃)

1. Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan Bapak/Ibu dalam bekerja:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

2. Adanya dukungan dari perusahaan dan rekan kerja dalam mengembangkan kemampuan Bapak/Ibu dalam bekerja:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

3. Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan dalam mengembangkan karier Bapak/Ibu di perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

4. Adanya dukungan dari perusahaan dan rekan kerja dalam mengembangkan karier Bapak/Ibu di perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

B. Kinerja Karyawan

a. Kuantitas

1. Dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan ditetapkan jumlah yang harus dicapai sesuai standar perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

2. Dilakukan koreksi atas jumlah hasil kerja yang Bapak/Ibu capai dan selesaikan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

3. Jumlah hasil kerja yang Bapak/Ibu capai sudah sesuai dengan standar perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

4. Jumlah hasil kerja yang saat ini Bapak/Ibu capai meningkat dibandingkan dengan yang telah dicapai pada waktu lalu:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

b. Kualitas

1. Dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan ditetapkan mutu dan kualitas hasil yang harus dipenuhi sesuai dengan standar perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

2. Dilakukan koreksi atas mutu dan kualitas hasil kerja yang Bapak/Ibu penuhi dan selesaikan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

3. Mutu dan kualitas hasil kerja yang Bapak/Ibu penuhi sudah sesuai dengan standar perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

4. Mutu dan kualitas hasil kerja yang saat ini bapak/Ibu penuhi meningkat dibandingkan dengan yang telah dipenuhi pada waktu lalu:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

c. Ketepatan Waktu

1. Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan adanya ketetapan waktu sesuai dengan standar perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

2. Dilakukan koreksi atas lama waktu penyelesaian pekerjaan yang

Bapak/Ibu kerjakan dan selesaikan:

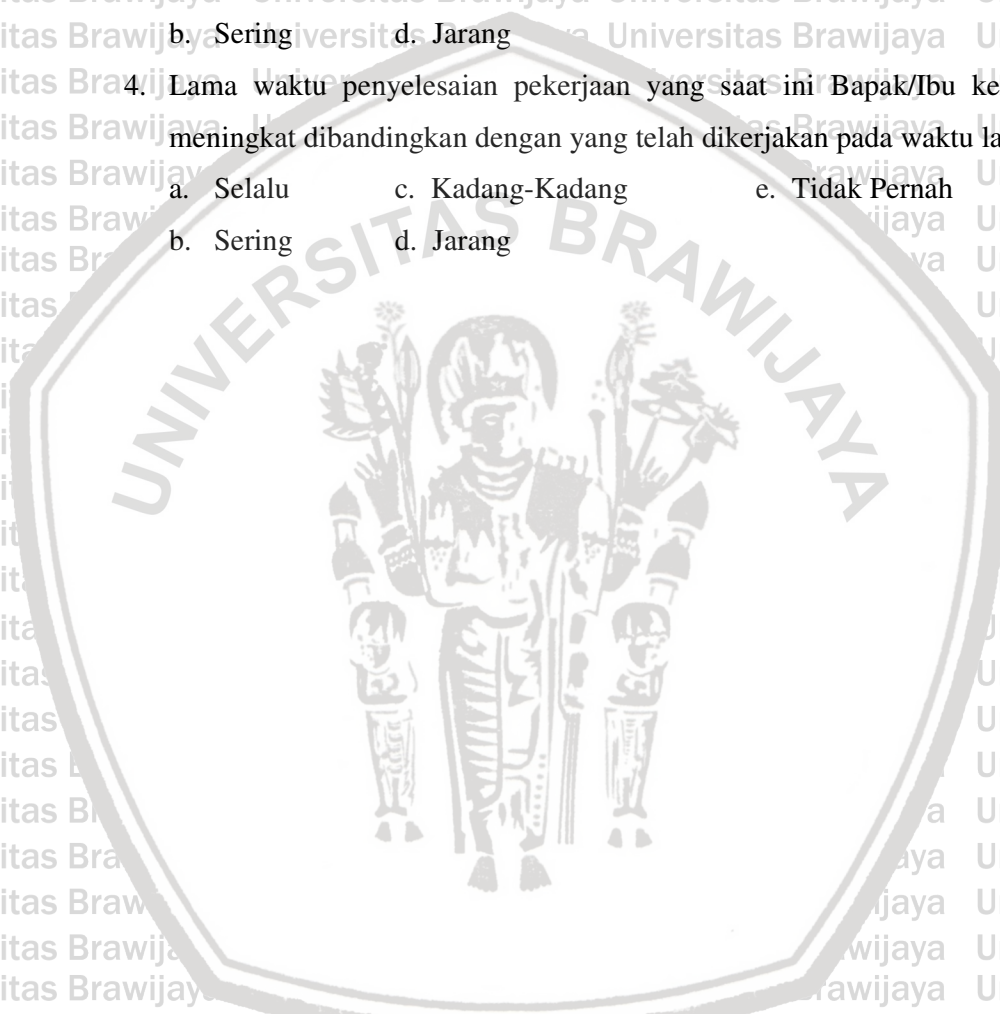
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

3. Lama waktu penyelesaian pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan sudah sesuai dengan standar perusahaan:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

4. Lama waktu penyelesaian pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu kerjakan meningkat dibandingkan dengan yang telah dikerjakan pada waktu lalu:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah



Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	24.7	24.7	24.7
	4.00	42	54.5	54.5	79.2
	3.00	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	36.4	36.4	36.4
	4.00	37	48.1	48.1	84.4
	3.00	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	28.6	28.6	28.6
	4.00	41	53.2	53.2	81.8
	3.00	14	18.2	18.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	31.2	31.2	31.2
	4.00	38	49.4	49.4	80.5
	3.00	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	28.6	28.6	28.6
	4.00	39	50.6	50.6	79.2
	3.00	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	32	41.6	41.6	41.6
4.00	35	45.5	45.5	87.0
3.00	10	13.0	13.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	22	28.6	28.6	28.6
4.00	41	53.2	53.2	81.8
3.00	14	18.2	18.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	30	39.0	39.0	39.0
4.00	37	48.1	48.1	87.0
3.00	10	13.0	13.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	20	26.0	26.0	26.0
4.00	40	51.9	51.9	77.9
3.00	17	22.1	22.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	21	27.3	27.3	27.3
4.00	39	50.6	50.6	77.9
3.00	17	22.1	22.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	22	28.6	28.6	28.6
4.00	40	51.9	51.9	80.5
3.00	15	19.5	19.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	16	20.8	20.8	20.8
4.00	44	57.1	57.1	77.9
3.00	17	22.1	22.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	24	31.2	31.2	31.2
4.00	38	49.4	49.4	80.5
3.00	15	19.5	19.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	24	31.2	31.2	31.2
4.00	40	51.9	51.9	83.1
3.00	13	16.9	16.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	22	28.6	28.6	28.6
4.00	39	50.6	50.6	79.2
3.00	16	20.8	20.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	20	26.0	26.0	26.0
4.00	45	58.4	58.4	84.4
3.00	12	15.6	15.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	24	31.2	31.2	31.2
4.00	39	50.6	50.6	81.8
3.00	14	18.2	18.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	23	29.9	29.9	29.9
4.00	41	53.2	53.2	83.1
3.00	13	16.9	16.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	28	36.4	36.4	36.4
4.00	36	46.8	46.8	83.1
3.00	13	16.9	16.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	22	28.6	28.6	28.6
4.00	44	57.1	57.1	85.7
3.00	11	14.3	14.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	28.6	28.6	28.6
	4.00	36	46.8	46.8	75.3
	3.00	19	24.7	24.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	29.9	29.9	29.9
	4.00	39	50.6	50.6	80.5
	3.00	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	23.4	23.4	23.4
	4.00	46	59.7	59.7	83.1
	3.00	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	22.1	22.1	22.1
	4.00	46	59.7	59.7	81.8
	3.00	14	18.2	18.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X1.2	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X1.3	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X1.4	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X2.2	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X2.3	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X2.4	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	4

Correlations

Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X3.2	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X3.3	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X3.4	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y2	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y3	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y4	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y5	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y6	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y7	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y8	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y9	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y10	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y11	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Y12	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

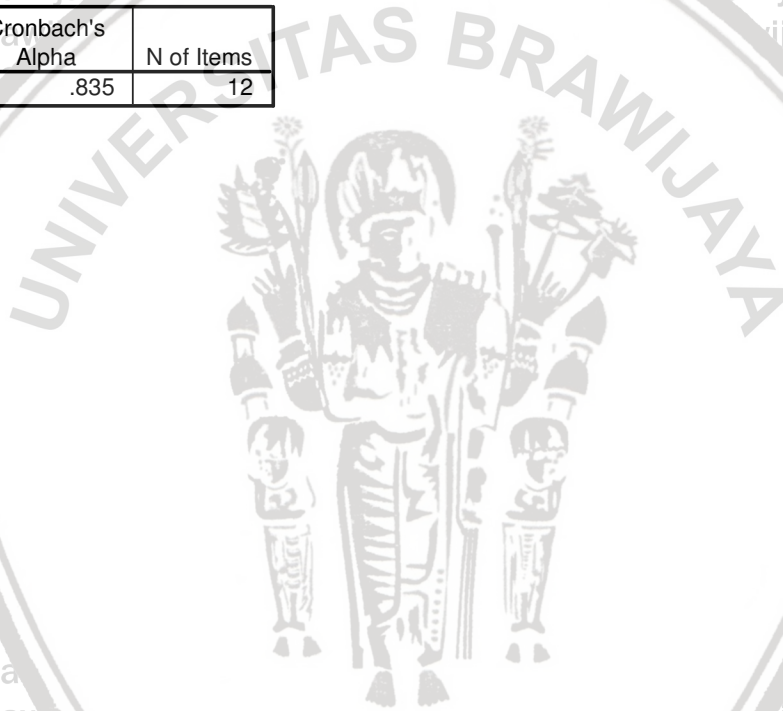
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	12



Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	49.2857	4.86896	77
X1	16.4675	1.90970	77
X2	16.7273	1.93742	77
X3	16.1688	2.03523	77

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.567	.633	.628
	X1	.567	1.000	.554	.477
	X2	.633	.554	1.000	.606
	X3	.628	.477	.606	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	77	77	77	77
	X1	77	77	77	77
	X2	77	77	77	77
	X3	77	77	77	77

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.535	.516	3.38732	1.891

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964.115	3	321.372	28.009	.000 ^a
	Residual	837.600	73	11.474		
	Total	1801.714	76			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.712	3.943		3.478	.001
	X1	.622	.250	.244	2.488	.015
	X2	.746	.272	.297	2.737	.008
	X3	.795	.246	.332	3.236	.002

a. Dependent Variable: Y

no	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y
1	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	53
2	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
3	3	5	4	4	16	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	16	3	3	5	3	14	3	5	4	5	18	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
5	5	3	3	4	15	4	4	4	5	17	3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	53
6	4	5	4	5	19	5	4	5	3	18	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	54
7	4	5	4	5	18	5	3	3	3	14	3	5	4	5	17	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	50
8	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	17	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	51
9	4	5	5	5	19	4	5	4	4	18	4	4	4	4	17	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	52
10	5	3	4	5	17	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	47
11	4	4	4	4	16	3	4	5	5	17	3	3	3	3	12	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	48
12	4	4	3	3	14	4	4	4	5	16	4	4	4	4	16	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
13	4	5	3	3	15	4	5	5	5	19	3	5	4	4	16	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	52
14	5	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
17	4	5	5	5	19	4	4	4	5	18	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	56
18	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
20	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	50
21	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	46
22	4	5	5	5	18	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3	47
23	4	4	4	4	17	5	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
24	4	4	4	5	17	4	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	51
25	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
26	4	4	4	5	17	4	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	54
27	4	4	4	5	17	4	4	5	4	18	4	4	4	4	17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	54
28	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	48
29	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	46
30	4	4	3	3	14	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	45
32	5	3	5	5	17	3	4	5	3	15	4	4	4	5	17	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
33	5	3	5	3	16	3	3	3	3	12	3	5	3	3	14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	41

CURRICULUM VITAE

Nama : Alfarez Fajar Sandhria

Nomor Induk Mahasiswa : 0810323003

Tempat, Tgl. Lahir : Kediri, 19 Juni 1990

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat : Jln. Permata No. 6 Perum Persada
Sayang, Mojoroto, Kediri

No. HP : +6285234525208
+6285646567546

Email : rezandhria@yahoo.co.id

Jenjang Pendidikan :

1. SDN Mojoroto I Kediri (1996-2002)
2. SMP Negeri 4 Kediri (2002-2005)
3. SMA Katolik ST. Augustinus Kediri (2005-2008)
4. Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang (2008-2012)

Karya Ilmiah : Skripsi “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”.