

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**FIRMAN HERDIANSYAH
NIM. 0410320061**

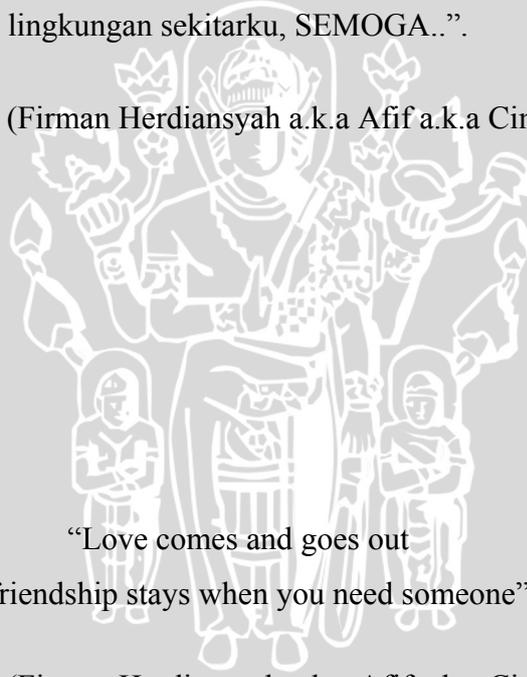


**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2008**

MOTTO

“ Uripku kuwe terus maju ora isa mandhek ora isa mundhur... selama isa lakukna sing apik nggo uripku bakal aku lakukna selama ora mlenceng kang perintah Allah SWT sing apik maning entuk restu kang bapak karo ibu Insyallah bisa dadi sesuatu sing akeh manfaate karo gunane kanggo aku karo lingkungan sekitarku, SEMOGA..”.

(Firman Herdiansyah a.k.a Afif a.k.a Cimot a.k.a Kenyut)



“Love comes and goes out
but friendship stays when you need someone”.

(Firman Herdiansyah a.k.a Afif a.k.a Cimot a.k.a Kenyut)

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin
 Tanggal : 20 Oktober 2008
 Jam : 11.00
 Skripsi atas nama : Firman Herdiansyah
 Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)
 Kantor Regional Malang)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Drs. M. Djudi Mukzam M.Si
 NIP. 130 890 051

Anggota

Drs. Heru Susilo, MA
 NIP. 130 704 328

Anggota

Dr. Siti Ragil Handayani
 NIP. 131 759 457

Anggota

Drs. Wasis A. Latief, M.P.
 NIP. 130 682 588



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam 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, September 2008

Mahasiswa

Materai

Rp

Nama : Firman Herdiansyah

NIM : 0410320061

RINGKASAN

Firman Herdiansyah, 2008, **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang) M. Djudi Mukzam, Heru Susilo, 68 hal + ix

PT. Asuransi Jiwasraya memiliki banyak perusahaan pesaing di bidang asuransi, oleh karena itu PT. Asuransi Jiwasraya sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga mampu untuk menghadapi persaingan. Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya harus memiliki motivasi yang tinggi supaya bisa memiliki kualitas dan kinerja yang baik sehingga nanti dapat menjadi andalan dari perusahaan. Supaya memiliki motivasi yang tinggi, karyawan harus memiliki daya dorong berupa pemenuhan tiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. 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* yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan 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 dasar karyawan berupa *physiological needs* dan *safety needs* merupakan yang paling utama.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus didukung dengan pemenuhan 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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*", yang merupakan tugas akhir sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Sebagai ungkapan rasa kebahagiaan atas terselesaikannya skripsi ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak atas bantuan do'a serta dukungannya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak. Dr. Kusdi, DEA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak. Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bantuan bimbingan dan pengarahan dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, MA. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bantuan bimbingan dan masukan-masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dengan sabar dan ikhlas kepada penulis, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang, yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan, karenanya diharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar dapat membantu perbaikan di masa depan.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Amin.

Malang, September 2008

Penulis



DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	4
BAB II	5
A. Tinjauan Empiris	5
B. Tinjauan Teoritis	6
1. Motivasi	6
a. Pengertian Motivasi	6
b. Jenis-jenis Motivasi	6
c. Teori-teori Motivasi	7
2. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja	13
3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja	15
4. Kerangka Konseptual dan Hipotesis	15
a. Kerangka konseptual	15
b. Hipotesis	16
BAB III	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Lokasi Penelitian	18
C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran	19
1. Konsep	19
2. Variabel Penelitian	20
3. Definisi Operasional Variabel	20
4. Skala Pengukuran	22



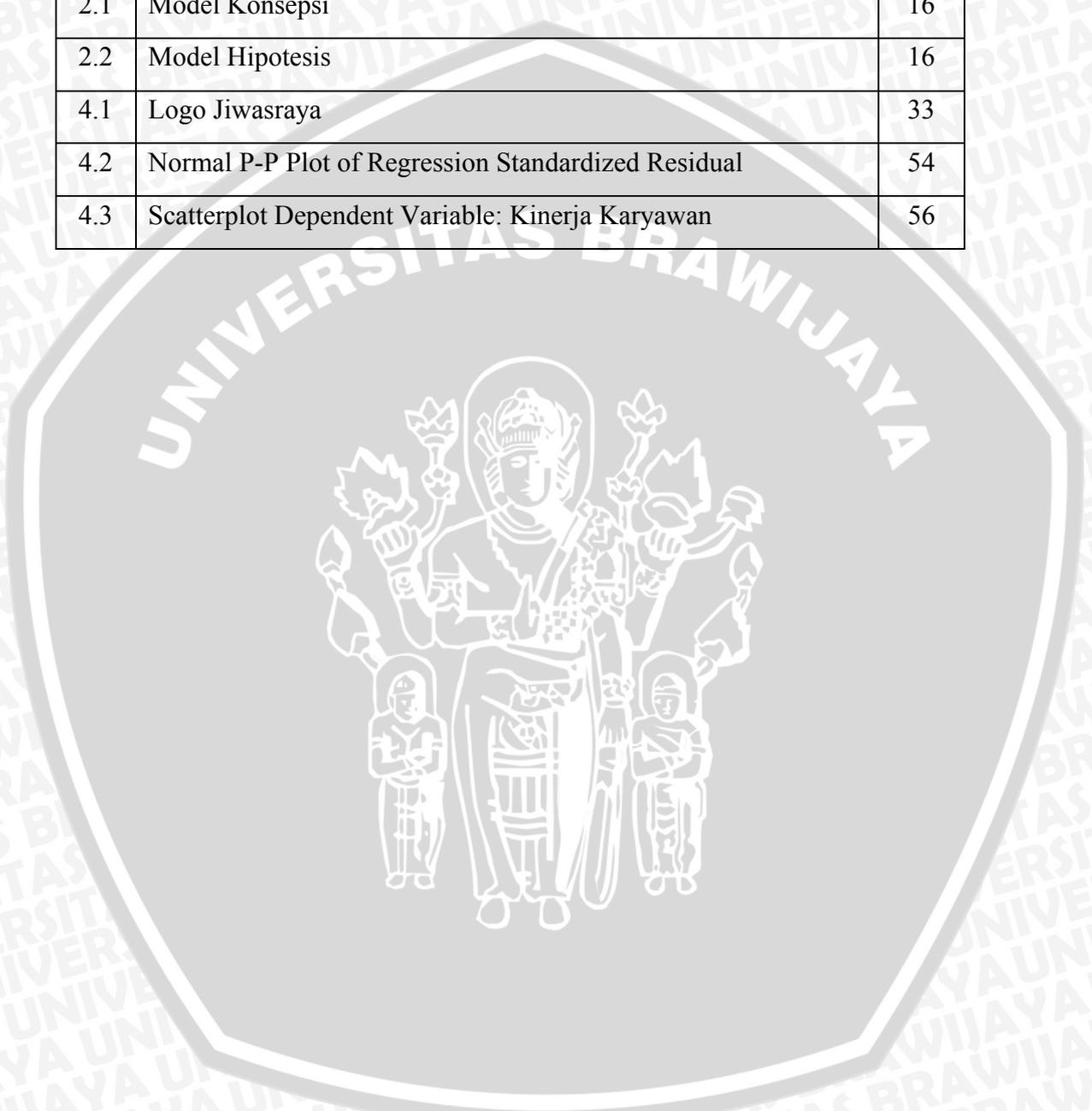
D.	Populasi dan Sampel	22
1.	Populasi	22
2.	Sampel	22
E.	Pengumpulan Data	23
1.	Jenis Data	23
2.	Instrumen Penelitian	24
F.	Pengujian Instrumen	24
1.	Uji Validitas	24
2.	Uji Reliabilitas	26
G.	Metode Analisis Data	27
1.	Analisis Deskriptif	27
2.	Analisis Inferensial	27
a)	Uji Asumsi Klasik	27
b)	Analisis Regresi Linier Berganda	28
3.	Pengujian Hipotesis	29
a)	Uji Simultan (Uji F)	29
b)	Uji Parsial (Uji t)	29
BAB IV	31
A.	Gambaran Umum Perusahaan	31
1.	Sejarah Singkat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)	31
2.	Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang	33
3.	Logo Perusahaan	33
4.	Visi dan Misi Perusahaan	33
5.	Lokasi Perusahaan	34
6.	Personalia	34
7.	Struktur Organisasi	37
8.	Pemasaran Perusahaan	41
B.	Gambaran Umum Responden	43
1.	Jenis Kelamin	43
2.	Usia Responden	44
3.	Tingkat Pendidikan Responden	45
4.	Masa Kerja Responden	45
C.	Gambaran Variabel yang Diteliti	45
1.	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)	45
2.	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2)	47
3.	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X3)	49
4.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	51
D.	Analisis Data	53
1.	Analisis Inferensial	53
1)	Uji Asumsi Klasik	53

2) Normalitas.....	54
3) Uji Multikolinearitas.....	55
4) Uji heteroskedastisitas.....	56
2. Analisis Regresi.....	57
3. Uji Hipotesis.....	58
1) Uji Parsial (Uji t).....	58
2) Uji Simultan (Uji F).....	59
3) Koefisien Determinasi (R ²).....	59
E. Pembahasan.....	61
BAB V	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	v



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
2.1	Model Konsepsi	16
2.2	Model Hipotesis	16
4.1	Logo Jiwasraya	33
4.2	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	54
4.3	Scatterplot Dependent Variable: Kinerja Karyawan	56

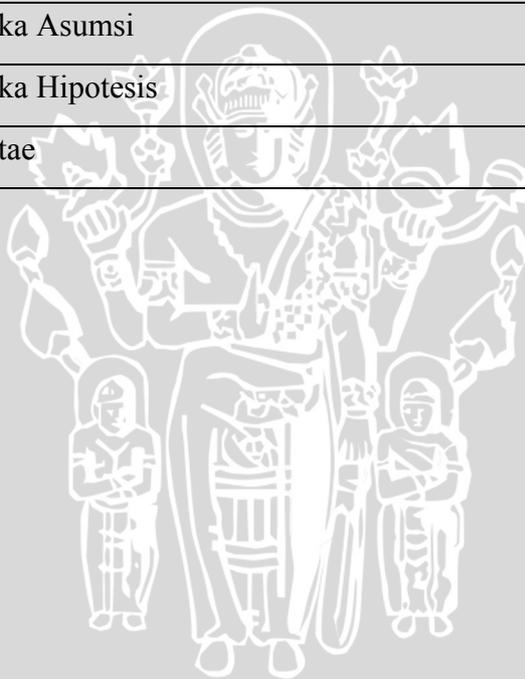


DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal.
2.1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	5
3.1	Definisi Operasional	21
3.2	Uji Validitas Variabel	25
3.3	Uji Reliabilitas Variabel	26
4.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang	35
4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan tingkat pendidikan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang	35
4.3	Jam kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang	37
4.4	Macam-macam Asuransi Perorangan	42
4.5	Macam-macam Asuransi Kumpulan	43
4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.7	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia	44
4.8	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
4.9	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden	45
4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)	46
4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2)	48
4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan.(X3)	50
4.13	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	52
4.14	Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik	54
4.15	Rekapitulasi Analisis Regresi Linear	57

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Hal.
1	Struktur Organisasi	70
2	Surat Keterangan	71
3	Kuesioner	72
4	Rekap Data Pengamatan	75
5	Rekap Statistika Deskriptif	76
6	Rekap Statistika Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	77
7	Rekap Statistika Regresi	80
8	Rekap Statistika Asumsi	81
9	Rekap Statistika Hipotesis	83
10	Curriculum Vitae	84





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Perkembangan-perkembangan yang ada tersebut sebenarnya dikarenakan oleh tingkat kebutuhan manusia sendiri yang semakin meningkat dan bervariasi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memicu para produsen baik barang maupun jasa, untuk berlomba-lomba memenuhinya sehingga diharapkan dengan pemenuhan kebutuhan konsumen yang ada produsen bisa mendapatkan keuntungan materi yang besar. Alasan yang sama juga dimiliki oleh perusahaan lain.

Sudah sepatutnya apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik agar nantinya akan sangat berguna dalam menghadapi pesaing yang sama dalam bidang usaha yang sama. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi supaya bisa memiliki kualitas dan kinerja yang baik sehingga nantinya dapat menjadi andalan dari perusahaan. Siagian (1995:287) menyatakan “bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya”. Karena motivasi merupakan sebuah dorongan maka terdapat faktor kebutuhan utama yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Ketiga kebutuhan yang utama ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikenal sebagai *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*. Di dalam

Hasibuan (2007:144) Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs*.
- b. *Relatedness Needs* (kebutuhan berhubungan), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berkaitan dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs*.
- c. *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan), keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Dengan terpenuhinya ketiga faktor kebutuhan di atas, maka karyawan juga bisa mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Rivai (2004:309) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa motivasi tinggi dan kinerja yang baik dari karyawan, maka suatu perusahaan tidak akan pernah bisa bersaing secara aktif dalam persaingan dengan perusahaan dalam bidang yang sama.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang baik juga sangat dibutuhkan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) yang merupakan perusahaan asuransi tertua dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Saat ini usaha bidang asuransi di Indonesia berkembang cukup pesat. Banyak perusahaan-perusahaan asuransi baru bermunculan dan ini mengakibatkan persaingan yang cukup ketat. Untuk itu, dalam menghadapi persaingan ini, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) harus berusaha semaksimal mungkin untuk dapat bertahan. Perusahaan yang mempunyai manajemen dan prestasi yang baiklah yang dapat bertahan lama. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi karyawan.

Tingginya prestasi yang dicapai perusahaan menjadikan perusahaan mendapat kepercayaan dari masyarakat dan akan memberikan dampak yang positif bagi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang. Oleh karena itu, agar tidak terpuruk dalam persaingan yang ada dan untuk mencapai kinerja yang baik dalam PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang, maka

karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi didalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penting kiranya untuk diadakan penelitian yang mampu memberikan jawaban dan penjelasan mengenai permasalahan **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang).”**

B. Perumusan Masalah

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu faktor penentu keberhasilan seorang karyawan sehingga menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan, dengan begitu diharapkan nantinya akan memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relatedness*), kebutuhan pertumbuhan (*growth*), dan kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang?
2. Adakah pengaruh signifikan secara parsial antara kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relatedness*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang?
3. Adakah pengaruh signifikan secara simultan antara kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relatedness*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah yang telah diambil diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.
2. Untuk mengetahui adakah variabel kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relatedness*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.
3. Untuk mengetahui adakah variabel kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relatedness*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan dapat menjadi acuan atau salah satu sumber informasi bagi pihak yang ingin mengadakan penelitian serupa maupun melakukan penelitian lanjutan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan manfaat bagi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang sebagai pertimbangan perusahaan dalam masalah sumber daya manusia yang dihadapi, terutama masalah mengenai isi skripsi ini. Serta dapat digunakan sebagai acuan atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang bersifat strategik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Beberapa ringkasan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah yang diteliti antara motivasi dan kinerja karyawan atau masalah-masalah yang masih ada relevansinya dengan konsep tersebut disajikan pada tinjauan empiris ini.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Konsep	Variabel	Hasil penelitian
Aliah F. (2001)	Pengaruh Motivasi Terhadap prestasi Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Prestasi Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja Karyawan 2. Prestasi Kerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi mempunyai hubungan erat terhadap variabel prestasi kerja 2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,531 dengan probabilitas 0,000
Guruh Eko Y (2003)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Prestasi Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi materiil (X1) Motivasi non materiil (X2) 2. Prestasi Kerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa variabel motivasi materiil dan non materiil secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja. 2. Dari F hitung terdapat probabilitas 0,000 berarti terdapat keeratan hubungan
Retna Sulisty (2005)	Pengaruh Motivasi terhadap prestasi karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Prestasi Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi ekstrinsik (X2). 2. Prestasi Kerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat 2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 terhadap variabel Y 3. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X2 terhadap variabel Y

Dari ringkasan hasil penelitian terdahulu di atas maka yang membedakan dengan penelitian ini adalah variabel motivasi yang diambil pada penelitian ini,



variabel motivasi yang diambil adalah ketiga kebutuhan pada teori ERG dari Alderfer yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan pertumbuhan dan yang membedakan selanjutnya adalah tempat dimana penelitian ini diadakan dimana nantinya akan mempengaruhi hasil penelitian yang didapat.

B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara *ethimologis* kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang mempunyai arti menggerakkan. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengaktifkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Hasibuan (2007 : 95) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Munandar (2001 : 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan daya penggerak bagi seseorang dalam bekerja dengan tujuan agar dapat memenuhi beraneka ragam kebutuhan dan mendapatkan kepuasan bila mencapainya.

b. Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2007 : 99) mengemukakan bahwa jenis motivasi dibagi menjadi dua adalah sebagai berikut :

a) Motivasi positif

manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan

akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Teori-teori Motivasi

Motivasi sebagai suatu konsep manajemen menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti karena mengingat betapa pentingnya sebuah motivasi dalam kehidupan sebuah organisasi. Seorang manajer atau pimpinan dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan, apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan tidak kalah pentingnya ialah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan, sebab dengan motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2007 : 103) teori ini berdasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori kepuasan ini dikenal antara lain :

1. Teori Motivasi Klasik

Menurut Hasibuan (2007 : 104) teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor.

”Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang”.

“Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat”.

Dari defisini diatas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi klasik hanya untuk memenuhi kebutuhan untuk mempertahankan kebutuhan hidup

seseorang. Apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka semangat bekerja karyawan meningkat.

2. Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Hasibuan (2007 : 104) *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non-materiil.

Dasar Maslow's Need Hierarchy Theory

- a. Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut :
 1. *Physiological needs* (kebutuhan mempertahankan hidup).
 2. *Safety and security needs* (kebutuhan rasa aman dan keselamatan).
 3. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial, teman, dicintai, mencintai serta diterima dalam pergaulan).
 4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise).
 5. *Self actualization* (kebutuhan akan aktualisasi diri).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi. Hal yang penting dari pemikiran teori ini adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan turun derajat kepentingannya, dan perilaku seseorang akan terpengaruh oleh kebutuhan yang belum terpenuhi.

3. Herzberg's Two Factor Motivation Theory /Teori Dua Faktor Herzberg.

Di dalam Siagian (1998:290), teori ini dikenal dengan Model Dua Faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal

pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber pada diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, gaji, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi karyawan ada dua faktor, yaitu faktor motivasional dan pemeliharaan. Selain faktor motivasional faktor pemeliharaan juga perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena jika faktor pemeliharaan tidak terpenuhi dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dari karyawan. Dan akhirnya dapat berakibat pada tingkat absensi karyawan.

4. Teori ERG Alderfer

Teori merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Dalam Robbins (2003:214), Alderfer beragumen ada tiga tingkat kelompok kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan, hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal dari klasifikasi penghargaan Maslow. Akhirnya, Aldefer dalam

Robbins (2003:214), menyimpulkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup, kebutuhan hubungan (*relatedness*) adalah kebutuhan untuk melakukan interaksi dengan sesama. Setiap orang ingin diakui dan diterima di lingkungannya. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif (Ernie dan Kurniawan, th.2005, hal.242).

Teori ERG ini sangat berkaitan dengan kenyataan hidup sehari-hari bahwa manusia dalam menjalani hidupnya pasti berusaha mempertahankan eksistensinya, membutuhkan interaksi sosial dengan lingkungannya dan manusia berkeinginan untuk selalu tumbuh dan berkembang melalui kemampuan yang dimilikinya.

5. Teori Ekspektasi (teori harapan)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom. Teori ini mengatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari ekspektasi bahwa tindakan itu akan diikuti oleh sebuah hasil dan tergantung pada adanya daya tarik hasil tersebut kepada individu yang bersangkutan. Muchlas (2005:204) menyatakan ada tiga variabel yang saling berpengaruh:

- a. Daya tarik (*attractiveness*): pentingnya daya tarik penghargaan yang akan diterima oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dianggap sebagai kebutuhan yang belum terpenuhi oleh karyawan tersebut.
- b. Hubungan prestasi kerja dan penghargaan (*performance-reward linkage*): derajat kepercayaan karyawan bahwa prestasi kerja dalam tingkat tertentu akan menuju pada perolehan penghargaan yang diinginkan.
- c. Hubungan usaha dan prestasi kerja (*effort-performance linkage*): kemungkinan yang dipersepsikan karyawan bahwa besarnya usaha yang diperjuangkan akan menuju pada pencapaian prestasi kerja.

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu yang 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.

6. McClelland's Theory of Needs

McClelland's Theory of Needs dalam Rivai (2004:459) memfokuskan pada tiga hal yaitu :

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk mencapai keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan untuk beafiliasi (*need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Yang dimaksud kinerja menurut Hasibuan (2007:105) adalah sebagai berikut, yaitu "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan Mangkunegara (2001:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan secara kualitas, kuantitas dari pekerjaan yang telah dilakukan, dimana seseorang karyawan telah diberi peraturan yang harus ditaati, dan juga seorang karyawan satu dengan yang lain mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah dilakukannya atau sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1) Motivasi

Dengan adanya motivasi berupa dorongan individu yang berasal dari dalam diri yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan salah satu fungsi dari kinerja dengan demikian apabila terdapat kekurangan dalam hal motivasi dalam diri seseorang maka bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kemampuan.

Menurut Robbins (2003:50) untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Suatu *performance* terbentuk atas perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tanpa disadari motivasi dari dirinya menyebabkan tidak maksimal hasil kerjanya. Oleh karena itu sangat diperlukan kemampuan dari pimpinan dalam memotivasi karyawannya. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, dan mengarah pada hal yang positif. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja karyawan, sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu diadakan penilaian kinerja. Handoko menyatakan (1996 :135). penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Apabila penilaian tersebut dilakukan dengan baik, tertib dan benar, maka dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas kerja organisasi dan karyawan Sedangkan menurut Rivai (2004:309) bahwa penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Martoyo (1996:84), penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya mencakup lima aspek, yaitu :

- a. Kemampuan profesional, 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.

Penilaian kinerja bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2003 : 227), yaitu untuk :

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, pihak-pihak yang terlibat (bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai) dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai bisa lebih meningkat dimasa-masa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat berdasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja yang bersangkutan.

- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar pengambilan keputusan mutasi baginya dimasa depan, apapun bentuk mutasi tersebut. Misalnya promosi, demosi.
- d) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan terungkap melalui sistem penilaian kinerja.
- e) Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja perlu dilakukan karena menyangkut kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, dan sebagainya. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis, dengan demikian dua kepentingan utama tentang penilaian prestasi kerja dapat dipenuhi.

Penilaian kinerja sangat besar pengaruh terhadap karyawan itu sendiri maupun organisasi, maka perlu ada ukuran yang dapat menjadi acuan dalam penilaian kinerja. 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 soal 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 dapat disimpulkan bahwa tinggi tidaknya kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan kinerja seseorang. Dengan demikian, pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien karena dengan adanya motivasi, maka karyawan akan bersemangat untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga tujuan dan sasaran serta kesejahteraan karyawan dapat tercapai.

Robbins (2003:233) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja sama dengan $f(AxM)$ hal itu juga dibenarkan oleh Sofyandi dan Garniwa (2007:121) yang berpendapat bahwa $Kinerja = f(AxM)$, dimana $A = ability$, dan $M = motivation$, dengan menekankan bahwa jika ada yang tidak memadai (baik motivasi maupun kemampuan) maka kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang berasal dari diri karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya kinerja yang tinggi terdorong oleh motivasi yang tinggi pula.

4. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

a. Kerangka konseptual

Dari tinjauan teoritis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentukan hipotesis dan dapat ditarik suatu kerangka berpikir sehubungan dengan permasalahan yang ada dalam suatu kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2.1
Model Konsepsi**

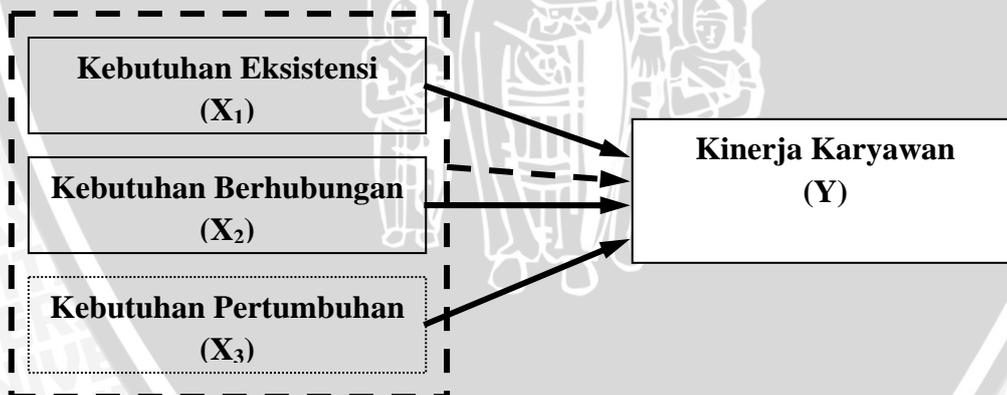


b. Hipotesis

Arikunto (2002:68) mengatakan bahwa apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggaran dasar, maka kemudian membuat suatu teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji (dibawah kebenaran), inilah yang disebut hipotesis.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kesimpulan sementara yang dianggap benar dan masih memerlukan pengujian lebih lanjut dengan mempergunakan data empiris dari hasil peneliti. Dari model konsepsi pada gambar 2.1, maka dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Dengan demikian dapat dirumuskan model konsep sebagai berikut :

**Gambar 2.2
Model Hipotesis**



Keterangan :

----- : pengaruh secara simultan

————— : pengaruh secara parsial

Berdasarkan hasil hipotesis seperti digambarkan di atas, maka dapat dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis I : Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), variabel kebutuhan berhubungan (X_2) dan variabel kebutuhan berhubungan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office.

Hipotesis I : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), variabel kebutuhan berhubungan (X_2) dan variabel kebutuhan berhubungan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*eksplanatori research*), karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Bungin (1997:25) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan bentuk yang lebih operasional dari paradigma empirisme dengan melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial yang dijabarkan menjadi komponen masalah, variabel, indikator, serta item dimana setiap variabel diukur dengan memberikan simbol-simbol angka sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter

Dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (2006:5), apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*eksplanatori research*). Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) sedangkan variabel terikat dari kinerja adalah kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang

terletak di Jalan Merdeka Barat No. 4-6 Malang 65119 Telp.(0341) 326944. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa para karyawan perusahaan tersebut memiliki motivasi didalam penyelesaian tugas yang telah diberikan karena hal itu berkaitan juga dengan keinginan masing-masing individu di dalam pemenuhan kebutuhan dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi pada karyawan dan juga hasil kinerja karyawan. Selain itu, sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang asuransi jiwa, perusahaan ingin mengembangkan bisnis asuransi jiwa dan menjaga kesinambungan pelayanan terhadap para pemakai jasa asuransi jiwa. Ini menunjukkan kinerja karyawan guna memenuhi tujuan organisasi, hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran

Ada beberapa unsur yang merupakan perangkat pokok ilmiah. Unsur-unsur ini adalah konsep, definisi operasional, variabel, indikator dan item. Berdasarkan hal tersebut maka seorang peneliti perlu memiliki pengetahuan yang baik tentang berbagai unsur penelitian.

1. Konsep

Dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (2006:33) konsep yaitu istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak tentang kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Peranan konsep yaitu untuk menyelaraskan hubungan antara teori yang digunakan dengan realitas yang ada. Penelitian ini mempunyai dua konsep antara lain:

a. Konsep Motivasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahaan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Konsep ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel kebutuhan eksistensi, variabel kebutuhan berhubungan dan variabel kebutuhan pertumbuhan.

b. Konsep Kinerja.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep ini terdiri dari satu variabel, yaitu variabel kinerja karyawan

2. Variabel Penelitian

Pengertian variabel menurut Nazir (2003:123), adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoristisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya. Makin sederhana suatu rancangan penelitian, akan melibatkan variabel-variabel yang semakin sedikit jumlahnya dan sebaliknya. Dalam penelitian ini variabel bebas dari konsep motivasi adalah variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) sedangkan variabel terikat dari kinerja adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X), adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah motivasi yang dapat diukur melalui tiga variabel, yaitu :
 - 1) Kebutuhan eksistensi (X_1), yaitu kebutuhan individu yang berkaitan dengan fisiologis, keamanan, dan kebutuhan sosial.
 - 2) Kebutuhan berhubungan (X_2), yaitu kebutuhan berhubungan dengan individu yang lain.
 - 3) Kebutuhan pertumbuhan (X_3), yaitu kebutuhan akan pengembangan diri.

b. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Mengenai konsep, variabel, indikator dan item dalam penelitian ini akan digambarkan seperti pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Kebutuhan Eksistensi (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisikologikal 2. Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan upah atau gaji 2. Kenyamanan tempat kerja secara fisik 3. Kenyamanan tempat kerja secara batiniah 4. Kehilangan pekerjaan 5. Kepastian tunjangan pensiun/pesangon 6. Merasa diterima dalam lingkungan kerja 7. Nilai pekerjaan dimata masyarakat
	Kebutuhan Berhubungan (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan vertikal 2. Hubungan horisontal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan 2. Adanya kerjasama dalam menjalankan tugas antara atasan dan bawahan. 3. Jalinan kerjasama dalam menjalankan tugas dengan rekan sekerja. 4. Tingkat kepentingan pertemuan informal antar rekan sekerja
	Kebutuhan Pertumbuhan (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Kemampuan 2. Aktualisasi Diri 3. Pengembangan karir 	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengembangkan kemampuan intelektual 2. mengembangkan kemampuan fisik 3. Kebebasan untuk bekerja secara mandiri 4. Wewenang dan tanggung jawab tugas 5. Kebebasan menyampaikan saran dan kritik 6. Peluang promosi bila bekerja baik atau berprestasi 7. Adanya dukungan pemimpin didalam pengembangan karir karyawan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian tugas sesuai standar 2. Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan hasil kerja sebelumnya.
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan 2. Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. penyelesaian pekerjaan sesuai pada waktu yang ditetapkan dengan menjaga standar pekerjaan 2. Frekuensi penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini skala Likert menjadi pilihan dalam pemberian skor pada indeks, menurut Hasan (2002:72), skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan lima alternatif. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel dijabarkan menjadi indikator yang terukur sehingga dapat menjadi tolak ukur membuat item-item pertanyaan. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau urutan yang merupakan skala ordinal, tetapi telah dicapai skala interval.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2003:90) mengemukakan, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (2006:152), "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirinya akan diduga". Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Arikunto (2002:131) menjelaskan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dijelaskan oleh Singarimbun (2006:155) sampel digunakan karena jumlah populasi dari yang diteliti besar sehingga untuk mempersingkat waktu, biaya dan tenaga, penelitian ini diambil berdasarkan sampel. Ada dua macam metode pengambilan sampel yaitu pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) dan pengambilan sampel yang bersifat tidak acak

Menurut Arikunto (2002:115) apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan yang berada pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang yang berjumlah 30 orang.

E. Pengumpulan Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik maka diperlukan data yang *valid* dan *reliable* serta mengandung suatu kebenaran. Selain itu, pengumpulan data ini juga akan mempermudah peneliti dalam mencapai tujuan penelitian. Untuk itu pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam suatu metode penelitian.

1. Jenis Data

Penelitian ini, mempunyai dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa sejarah perusahaan, struktur perusahaan, gambaran kepegawaian, kisaran tingkat gaji pegawai, tingkat absensi dan tingkat pendidikan responden pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

2. Instrumen Penelitian

Demi mempermudah dalam pengumpulan data maka digunakan instrumen penelitian. Dijelaskan oleh Arikunto (2002:160) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Ada beberapa instrument yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

a. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan mengenai gaya kepemimpinan dan prestasi kerja. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antara insentif yang diterima dengan prestasi kerja responden.

b. Pedoman Wawancara

Berupa daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara efektif dan terarah.

c. Pedoman Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya sejarah PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

F. Pengujian Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen, Arikunto (2002). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya

validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas ini menggunakan perhitungan dengan Korelasi Product Moment (Pearson Correlation) dapat dilihat pada tabel 3.2 Berikut :

Tabel 3.2
Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
1	Kebutuhan Eksistensi	X1.1	0.647	0.374	Valid
2		X1.2	0.736	0.374	Valid
3		X1.3	0.627	0.374	Valid
4		X1.4	0.648	0.374	Valid
5		X1.5	0.636	0.374	Valid
6		X1.6	0.675	0.374	Valid
7		X1.7	0.763	0.374	Valid
8	Kebutuhan Berhubungan	X2.1	0.729	0.374	Valid
9		X2.2	0.830	0.374	Valid
10		X2.3	0.775	0.374	Valid
11		X2.4	0.669	0.374	Valid
12	Kebutuhan Pertumbuhan	X3.1	0.809	0.374	Valid
13		X3.2	0.571	0.374	Valid
14		X3.3	0.639	0.374	Valid
15		X3.4	0.625	0.374	Valid
16		X3.5	0.683	0.374	Valid
17		X3.6	0.723	0.374	Valid
18	Kinerja Karyawan	X3.7	0.745	0.374	Valid
19		Y1.1	0.891	0.374	Valid
20		Y1.2	0.572	0.374	Valid
21		Y1.3	0.587	0.374	Valid
22		Y1.4	0.637	0.374	Valid
23		Y1.5	0.731	0.374	Valid
24		Y1.6	0.601	0.374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2008

Dari tabel 3.2 di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berhubungan (X2), kebutuhan pertumbuhan (X3) dan kinerja karyawan (Y)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2002) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“ Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 3.3
Uji Reliabilitas Variabel

N o.	Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha	Keterangan
1	Kebutuhan Eksistensi	0. 799	Reliabel
2	Kebutuhan Berhubunga n	0. 742	Reliabel
3	Kebutuhan Pertumbuha n	0. 808	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0. 752	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2008

Dari tabel 3.3 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya

maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja sudah reliabel.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

a) Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, sebelumnya dilakukan asumsi klasik. Pada analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji normalitas

Menurut Ghozali (2007:110), "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan antara data

observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*.

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat nilai *Variance inflation factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Menurut Nugroho (2005:58), "Jika nilai *Variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas".

3) Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2007:105), "Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada Grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel dependen). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap

variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, th.2003, hal.243)

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

Keterangan:

- Y = tingkat kinerja
 a = konstanta
 b = koefisien regresi
 X = variabel bebas

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian uji F dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 15,0 for windows*.

Kaidah pengujian signifikansi: jika nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan). Alat uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu dengan menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 15,0 for windows*

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- a) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$: H_0 ditolak
- b) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$: H_0 diterima

Alat Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)

Pada tanggal 31 Desember 1859 merupakan hari lahir PT Asuransi Jiwasraya (Persero). Pada saat itu untuk pertama kalinya PT Asuransi Jiwasraya didirikan di Indonesia (Hindia Belanda pada saat itu). Sebuah perusahaan asuransi jiwa bernama NILLMIJ (*Nederlans Indishe Levensverzekering en Lijfrente Maatschappij*). Perusahaan itu didirikan berdasarkan Akte Notaris William Henry Herklots No. 185 tanggal 31 Desember 1859. NILLMIJ van 1859 tercatat dalam sejarah sebagai perusahaan asuransi jiwa yang pertama didirikan di Indonesia. Pada tahun 1957, dalam rangka Indonesianisasi perekonomian Indonesia, perusahaan-perusahaan asuransi jiwa milik Belanda yang ada di negara ini dikenakan Indonesianisasi. Perusahaan-perusahaan tersebut antara lain:

- a. NILLMIJ van 1859, Kantor Pusat Jakarta
- b. De Nederlanden van 1845, Cabang Jakarta, Kantor Pusat di Den Haag, Negeri Belanda
- c. De Olvch van 1879, Cabang Jakarta, Kantor Pusat di Den Haag, Negeri Belanda
- d. Eerste Nederlanche Verzekeerings Mij op het Leven Tegen Invaliditeit N.V. Cabang Surabaya, Kantor Pusat di Den Haag, Negeri Belanda
- e. Amstleven N.V. (Amsterdamsche Mattschappij van Levenverkeringen), Cabang Surabaya, Kantor Pusat di Amsterdam, Negeri Belanda
- f. Nationale Levensverzekeerings Bank N.V. Cabang Jakarta, Kantor Pusat di Rotterdam, Negeri Belanda
- g. Hollandsche Societeit van Levenverzekeringen, Cabang Jakarta, Kantor Pusat di Amsterdam, Negeri Belanda
- h. Ons Belang, Cabang Jakarta, Kantor Pusat di Amersfoort, Negeri Belanda
- i. N.V. Levenverzekeringen Maatschappij Hav Bank, Cabang Jakarta, Kantor Pusat di Schiendam, Negeri Belanda

Pada tanggal 17 Desember 1960, NILLMIJ van 1859 oleh Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 1960 diubah namanya menjadi PT Perusahaan Pertanggung Djiwa Sedjahtera berdasarkan surat keputusan Menteri Kehakiman.

Pada tanggal 1 Januari 1961 didirikan Perusahaan Negara asuransi jiwa dengan nama PN Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 214 tahun 1961. Kedalam perusahaan yang baru ini dileburkan kesembilan perusahaan milik Belanda tersebut diatas, dengan inti utama NILLMIJ van 1859.

Pada tanggal 1 Januari 1966 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 1965, didirikan Perusahaan Negara yang baru bernama PN. Asuransi Jiwasraya kedalam Perusahaan Negara ini dilebur PN. Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Urusan Perasuransian Nomor 2 / SK / 66 tanggal 1 Januari 1966, PT Pertanggung Djiwa Dharma Nasional yang dalam keadaan pailit dan dikuasai oleh pemerintah itu kemudian diintegrasikan ke dalam PN. Asuransi Jiwasraya.

Pada tahun 1973 PT (Persero) Asuransi Jiwasraya yang merupakan peleburan sembilan perusahaan asuransi milik Belanda, ditambah dengan sebuah perusahaan nasional, berubah status dari Perusahaan Negara menjadi Perseroan Terbatas (persero) melalui tahap peralihan sejak 8 Desember 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1972. Perubahan itu berlaku mulai tanggal 23 Maret 1973, berdasarkan Akte Notaris Mohammad Ali Nomor 12 Tahun 1973.

Berdasarkan Akte Notaris Imah Fatimah, SH tanggal 12 Mei 1998 Nomor 10 dan tanggal 8 September 1998 Nomor 19, yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Keputusan Nomor C216563HT.01.04 Tahun 1998, singkatan nama perusahaan diubah menjadi PT Asuransi Jiwasraya (Persero).

2. Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagai salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang memiliki tanggung jawab untuk memajukan masyarakat Indonesia secara menyeluruh maka harus memiliki daerah operasional yang mencakup seluruh wilayah Indonesia. Selain kantor pusat yang berada di Jakarta pada awal berdiri PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sudah memiliki beberapa kantor cabang di tiap-tiap Ibukota Propinsi khususnya di Pulau Jawa. Kantor cabang pada wilayah Propinsi Jawa Timur terletak di Kota Surabaya. Melihat kapasitas dan ruang lingkup dari Jawa Timur yang lumayan luas dan hampir tidak semua daerah tercakupi maka dengan beberapa pertimbangan pada akhirnya didirikan beberapa kantor regional yang membawahi beberapa kantor cabang ditiap-tiap kota. Untuk PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang sendiri didirikan pada tanggal 8 Desember 1978 yang terletak di Jalan Merdeka Barat No. 4-6 Malang. Kantor Regional Malang memiliki wewenang membawahi beberapa kantor cabang di Jawa Timur antara lain Kantor Cabang Madiun, Kantor Cabang Jember, Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Malang.

3. Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Jiwasraya

4. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan asuransi jiwa komersial yang terpercaya dan terkemuka.

b. Misi Perusahaan

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ingin menjadikan dirinya sebagai perusahaan asuransi jiwa yang terpercaya dan terkemuka, PT Asuransi Jiwasraya (persero) berkewajiban:

- 1) Menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi, keuangan dan pembangunan industri asuransi jiwa.
- 2) Menghasilkan produk-produk unggulan yang memberikan perlindungan optimal kepada pemegang polis.
- 3) Mengembangkan bisnis asuransi jiwa dan menjaga kesinambungan pelayanan terhadap para pemakai jasa asuransi jiwa.
- 4) Menjaga dan menumbuhkembangkan kepercayaan masyarakat khususnya para pemegang polis.
- 5) Mencapai pertumbuhan yang setinggi-tingginya dengan kekuatan dan kompetensi diri.
- 6) Memberi nilai serta manfaat yang sebesar-besarnya kepada pemegang polis, pemegang saham, sumber daya manusia atau pengelola usaha dan masyarakat pada umumnya.

5. Lokasi Perusahaan

PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office terletak di Jalan Merdeka Barat No. 4-6 Malang 65119 Telp.(0341) 326944, yang menempati areal seluas 1000 m². Lokasi ini terletak di pusat kota dengan batas sebagai berikut:

- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Masjid Jami'
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Gereja Pantekosta di Indonesia
- Sebelah Utara : Berbatasan dengan pemukiman penduduk
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan alun-alun kota

6. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang berjumlah 30 orang. Karyawan tersebut terdiri dari:

1) Karyawan Staf

Merupakan karyawan yang membantu direktur atau kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan staf pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang merupakan Kepala Bagian yang membawahi tiap-tiap bagian yang terbagi menurut keahliannya.

- 2) Karyawan Non Staf, meliputi:
 - a) Karyawan tetap, yaitu semua karyawan yang selama berlakunya peraturan ini bekerja pada perusahaan dan digaji menurut peraturan gaji perusahaan.
 - b) Karyawan honorer, yaitu karyawan yang dipekerjakan menurut waktu tertentu dan dapat berhenti jika masa kontraknya telah selesai.

Jumlah karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang berdasarkan klasifikasi karyawan tersaji pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan
PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang
Tahun 2007

Klasifikasi	Karyawan		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Karyawan Staf	6	2	8
Karyawan non Staf			
Karyawan Tetap	14	3	17
Karyawan Honorer	5	-	5
Jumlah	25 orang	5 orang	30 orang

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan tingkat pendidikan
PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang
Tahun 2007

Pendidikan	Karyawan		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Sarjana (SI)	9	1	10
Diploma (D3)	4	-	4
SLTA	7	4	11
SLTP	5	-	5
Jumlah	25 orang	5 orang	30 orang

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang berdasarkan tingkat pendidikan.

b. Upah dan Sistem Penggajian

Dalam suatu perusahaan, antara pimpinan dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proses operasional sedangkan pihak karyawan menerima upah dan gaji sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam melakukan pembayaran atas gaji maupun upah, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang membedakan upah status dari masing-masing karyawan, yaitu karyawan staf dan karyawan non staf. Oleh karena itu perusahaan melakukan pengklasifikasian karyawan menurut jenis kepandaian karyawan dalam bentuk golongan dan jabatan.

Adapun sistem upah dan gaji pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang adalah sebagai berikut:

1) Jenis-jenis Gaji

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang membagi macam gaji dalam bentuk:

- a) Upah atau Gaji, yaitu pembayaran yang merupakan hak dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Upah Lembur, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan diluar jam kerja yang ditentukan.

2) Elemen-elemen Gaji

Gaji yang diberikan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang memiliki elemen-elemen yang meliputi:

- a) Upah pokok.
- b) Tunjangan-tunjangan.
- c) Premi-premi.
- d) Santunan sosial.
- e) Upah lembur.

Disamping elemen-elemen diatas, adapula elemen-elemen gaji yang timbul sebagai pengurang dari nilai gaji tersebut, yaitu:

- a) Asuransi tenaga kerja.
 - b) Asuransi kematian.
 - c) Jaminan hari tua.
 - d) Pemeliharaan kesehatan.
- c. Jam kerja

Jam kerja yang berlaku pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang untuk semua karyawan dalam menjalankan aktifitasnya disajikan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Jam kerja Karyawan
PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang
Tahun 2007

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	08.00 – 17.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Jum'at	08.00 – 17.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang

7. Struktur Organisasi

Melalui struktur organisasi, suatu perusahaan dapat membagi tugas-tugas yang akan dilaksanakan dan mekanisme koordinasi yang akan ditetapkan dari atasan kebawah. Struktur organisasi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang berbentuk lini dan staf. Wewenang dari kepala bagian khusus dalam suatu bidang tertentu dan selanjutnya kepala cabang melimpahkan wewenangnya kepada para pejabat fungsional yang melaksanakan bidang pekerjaan dibantu oleh para staf. Pertanggung jawaban terjadi secara langsung dari bawahan masing-masing kepada atasannya, dan karyawan tidak bertanggung jawab kepada atasan yang berada di luar departemennya karena setiap unit berdiri sendiri. Adapun struktur organisasi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang dapat dilihat pada lampiran.

Sedangkan uraian mengenai tugas dan tanggung jawab pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang adalah sebagai berikut:

a. Regional Manager

- 1) Bersama-sama staf merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Mengkoordinasikan terselenggaranya mobilitas penjualan untuk pencapaian target resmi, polis dan jumlah uang asuransi.
- 3) Menyelenggarakan administrasi keuangan dan inkaso serta administrasi umum cabang dan perwakilan serta mengkoordinasi terselenggaranya kelancaran mobilitas penagihan premi atas fortfolio yang ada.
- 4) Menatausahakan investasi perusahaan dan menyelenggarakan administrasi baik keuangan maupun yang lainnya, yang berorientasi pada pelayanan dan laporan.
- 5) Mencari, mengadakan, dan memelihara hubungan baik dengan calon dan tertanggung/pemegang polis dan instansi-instansi yang ada hubungannya dengan asuransi dan kegiatan perusahaan.

b. Pejabat Fungsional

Merencanakan, melaksanakan, dan menghimpun informasi pasar demi terlaksananya operasional pemasaran berbagai jenis asuransi jiwa.

c. Pejabat pemeriksa

- 1) Merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan operasional atau pemeriksaan keuangan.
- 2) Menyusun usulan program kerja pengawasan tahunan dan menetapkan materi sasaran pemeriksaan dengan menyusun audit program setelah berkonsultasi dengan kepala cabang.

d. Bagian Pertanggung

- 1) Melaksanakan underwriting.
- 2) memberikan pelayanan kepada pemegang polis atas segala bentuk mutasi polis.
- 3) merencanakan dan mengawasi pembuatan polis dan sertifikat pertanggungkumpulan.

- 4) membuat statistik pertanggung jawaban serta membantu kepala cabang dalam menyusun anggaran biaya asuransi kantor cabang dan perwakilan (*Branch Office*).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, kepala bagian pertanggung jawaban dibantu oleh seksi-seksi:

- 1) Seksi Underwriting, melaksanakan underwriting dan kegiatan-kegiatan pertanggung jawaban lainnya serta memelihara pertanggung jawaban yang ada dikantor cabang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2) Seksi pelayanan nasabah pertanggung jawaban perorangan memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis perorangan.
- 3) Seksi pelayanan nasabah pertanggung jawaban kumpulan memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis kumpulan.

e. Bagian Operasional

- 1) Mengatur dan melaksanakan operasional pemasaran dan penagihan premi serta investasi kantor.
- 2) merencanakan, mencatat dan memelihara biodata para aparat pemasaran dan penagih.
- 3) melaksanakan rekrutmen data dan pembinaan agen serta promosi dan publikasi dilingkungan cabang.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala Bagian operasional dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri dari:

- 1) Seksi evaluasi aparat operasional

Mengatur dan melaksanakan pencatatan produksi aparat operasional di kantor cabang dan perwakilan (*Branch Office*) dibawahnya serta membuat evaluasi produksi.

- 2) Seksi dukungan Aktivitas Operasional dan Promosi

Melaksanakan dan mengatur kegiatan promosi berupa pemasangan iklan dan publikasi serta turut ambil bagian dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan promosi penjualan dan publikasi serta

kesediaan peralatan bantuan dalam proses penjualan pertanggungan perorangan dan pertanggungan kumpulan.

f. Bagian Administrasi dan Keuangan

- 1) Melaksanakan, mengatur, dan mengawasi pembukuan dan pencatatan atas semua transaksi keuangan, pengadministrasian laporan inkaso dan investasi.
- 2) Membantu Kepala Cabang dalam menyusun anggaran pendapatan untuk kantor cabang dan perwakilan (*Branch Office*) dibawahnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala bagian administrasi dan keuangan dibantu oleh seksi-seksi:

1) Seksi Keuangan dan Akuntansi

Melaksanakan pembukuan dan pencatatan semua transaksi keuangan serta pengadministrasian transaksi-transaksi tersebut.

2) Seksi Investasi dan Inkaso

Membantu kepala bagian dalam melaksanakan dan merencanakan pertanggungan kumpulan dan berusaha meningkatkan hubungan baik antar para pemegang polis pertanggungan kumpulan.

g. Bagian Sumber Daya Manusia

- 1) Melaksanakan dan menyediakan peralatan kantor, bangunan kantor, rumah instansi, dan kendaraan bermotor.
- 2) Mengatur pelaksanaan ketentuan kepegawaian terhadap para pegawai kantor cabang.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala bagian sumber daya manusia dibantu oleh seksi-seksi:

1) Seksi Sumber Daya Manusia dan Diklat.

Menyelenggarakan diklat pegawai dan menyusun serta memeriksa daftar pembayaran gaji dan tunjangan pegawai kantor cabang.

2) Seksi Umum dan Komputer.

Membantu melaksanakan operasional kantor serta hal-hal yang berkaitan dengan komputer.

8. Pemasaran Perusahaan

a. Daerah Pemasaran dan Pasar Sasaran

Daerah pemasaran yang dituju oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang adalah pada Branch-Branch Office yang telah disebutkan pada sub-sub struktur organisasi, yaitu:

- 1) Malang *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Malang, Probolinggo, Pasuruan dan Pandaan.
- 2) Jember *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Jember, Genteng, Banyuwangi, Bondowoso, Lumajang, dan Situbondo.
- 3) Madiun *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Madiun, Ponorogo, Magetan dan Ngawi.
- 4) Kediri *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Kediri, Blitar, Tulungagung, Wlingi, Trenggalek dan Nganjuk.

Sedangkan pasar yang dibidik adalah semua golongan masyarakat, dengan mempertimbangkan bahwa semua golongan memerlukan asuransi untuk jaminan masa depan mereka. Sasaran yang dituju meliputi per individu maupun instansi (kolektif).

b. Produk

Produk asuransi jiwa ditawarkan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang terdiri dari berbagai program yang sengaja dirancang untuk memberikan manfaat yang berbeda guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada dasarnya program asuransi jiwa yang ditawarkan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang dibagi menjadi dua golongan yaitu:

- 1) Pertanggungansan perorangan (PP)

Dalam pertanggungansan perorangan atau asuransi perorangan ini, satu polis diperuntukkan bagi satu atau beberapa tertanggung yang bila terjadi klaim atau masa kontraknya berakhir, pemegang polis biasanya sebagai tertanggung. Bias juga orang lain asalkan memiliki hubungan kepentingan asuransi (*Insurance Interest*) yang ditunjuk menerima uang pertanggungansan.

2) Pertanggung Kumpulan (PK)

Pengguna jenis asuransi ini umumnya adalah instansi. Dalam pertanggung kumpulan atau asuransi kumpulan ini, diterbitkan satu polis untuk beberapa tertanggung dengan minimal 15 orang dan pemegang polis adalah pimpinan instansi dinamakan polis induk. Kepada para tertanggung sebagai peserta, pengurusan pertanggung kumpulan ini dilaksanakan antara penanggung dan pemegang polis, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara pemegang dan peserta.

Berikut disajikan produk-produk PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang, baik dari asuransi perorangan maupun asuransi kelompok beserta manfaat dan target pasarnya:

Tabel 4.4
Macam-macam Asuransi Perorangan

No	Nama	Manfaat	Target Pasar
1.	Basiswa Caturkarsa	<ul style="list-style-type: none"> - Dana masuk sekolah untuk putra dan putri tertanggung. - Dana belajar selama kuliah. - Perlindungan keuangan keluarga. 	SD, SLTP, SMU, Perguruan Tinggi
2.	Trijaya	<ul style="list-style-type: none"> - Multi dana untuk tertanggung. - Multi proteksi keluarga. - Premi berkala dapat dibayar sekaligus atau berkala. - Bebas premi. 	Keluarga muda golongan menengah ke bawah
3.	Danaprima Wisuda	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai dana tidak akan berkurang. - Dana masuk sekolah untuk putra-putri tertanggung - Dana belajar selama kuliah. - Perlindungan keuangan keluarga. - Premi gratis dan bebas premi lanjutan. 	SD, SLTP, SMU, Perguruan Tinggi, dan Umum.
4.	Dwi Guna Menaik	<ul style="list-style-type: none"> - Proteksi Keluarga meningkat. - Dana tabungan naik. 	Keluarga muda golongan menengah kebawah.
5.	Prima Idaman Eksekutif	<ul style="list-style-type: none"> - Kepastian tersedianya dana pada akhir masa pertanggung yang telah berkembang secara progresif. - Premi dapat dibayar sekaligus atau berkala dengan harga yang sangat bersaing. - Dipasarkan dengan valuta rupiah dan us dolar. 	Eksekutif, kaum profesional, masyarakat kelas menengah ke atas.
6.	Dana Multi Proteksi	<ul style="list-style-type: none"> - Multi dana untuk tertanggung. - Multi proteksi keluarga. - Pembayaran premi yang fleksibel. - Dipasarkan dengan Valuta Rupiah dan US Dolar. 	Pengusaha muda, keluarga muda golongan menengah ke atas.

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang

Tabel 4.5
Macam-macam Asuransi Kumpulan

No.	Nama	Manfaat	Target Pasar
1.	Siharta	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai ekspirasi sekaligus jika berhenti dari kepesertaannya. - 100% uang asuransi ditambah nilai akspirasi jika meninggal dunia karena kecelakaan. - 200% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi jika meninggal dunia karena kecelakaan. - 100% uang asuransi ditambah nilai ekspirasi jika menderita cacat tetap total atau kehilangan fungsi. 	Karyawan dan Masyarakat Umum
2.	Asuransi Kecelakaan Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Santunan meninggal akibat kecelakaan. - Santunan cacat tetap seluruhnya atau sebagian akibat kecelakaan. - Penggantian biaya pengobatan luka di rumah sakit. 	Siswa, Mahasiswa, Guru dan Masyarakat Umum
3.	Jangka Warsa dan Kecelakaan (JWK)	<ul style="list-style-type: none"> - Santunan meninggal dunia biasa. - Santunan meninggal dunia akibat kecelakaan. - Santunan cacat total atau sebagian akibat kecelakaan. - Penggantian biaya pengobatan akibat kecelakaan. 	Karyawan dan Masyarakat Umum.
4.	Jangka warsa dan kecelakaan untuk pelajar plus Benefit meninggal orang tua (JWS)	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan meninggal dunia. - Jaminan meninggal karena kecelakaan . - Jaminan cacat total atau sebagian akibat kecelakaan. - Jaminan pengobatan akibat kecelakaan. - Uang duka jika orang tua meninggal. 	Pelajar atau Mahasiswa
5.	Asuransi Jiwa kredit atau asuransi rumah ideal	<ul style="list-style-type: none"> - Menjamin pembayaran kredit jika tertanggung meninggal di dalam masa kontrak. 	Pengambil Kredit atau Pembeli Rumah Secara Kredit

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang

B. Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian berdasarkan deskripsi identitas responden pada PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pendapatan per bulan. Keseluruhan karakteristik responden tersebut secara detail adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	25	83.33 %
Perempuan	5	16.67%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah,2008

Berdasarkan Tabel 4.6, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 83.33 % sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 16.67 %.

2. Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden, terbagi menjadi lima kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Prosentase
35 th – 40 th	5	16.66 %
41 th – 45 th	6	20.00 %
46 th – 50 th	11	36.67 %
51 th – 55 th	8	26.67 %
Total	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2008

Berdasarkan Tabel 4.7, jumlah responden yang berusia antara 35-40 tahun sebanyak 5 orang atau 16.66%, berusia antara 41-45 tahun sebanyak 6 orang atau 20.00 %, berusia 46-50 tahun sebanyak 11 orang atau 36.67 %, dan berusia 51- 55 tahun sebanyak 8 orang atau 26.67 %.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.8
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	SLTA	11	36.67%
2	Diploma	7	23.33%
3	Sarjana	12	40.00%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2008

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa 11 responden (36.67%) berpendidikan SLTA, 7 Responden (23.33%) berpendidikan Diploma dan 12 responden (40%) berpendidikan sarjana.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.9
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	<10 Tahun	3	10.00%
2	11 – 20 Tahun	4	13.33%
3	21 – 30 Tahun	19	63.34%
4	31 – 40 Tahun	4	13.33%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2008

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa 3 responden (10%) dengan lama masa kerja kurang dari 10 tahun, 4 responden (13.33%) dengan lama masa kerja antara 11 – 20 tahun, 19 responden (63.34) dengan lama masa kerja antara 31-40 tahun.

C. Gambaran Variabel yang Diteliti

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)

Dalam variabel kebutuhan eksistensi terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.10. Pada Tabel ini dapat diketahui bahwa dari 30 responden PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang, terdapat 14 responden atau 46.67% yang menyatakan selalu bahwa item pertama yaitu kesesuaian gaji yang diterima,

yang menyatakan sering sebanyak 15 responden atau 50%, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0% dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu pengaruh suasana tempat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 13 responden atau 43.33%, yang menyatakan sering sebanyak 16 atau 53.34% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	14	46.67	15	50.00	1	3.33	-	-	-	-	4.40
X1.2	13	43.33	16	53.34	1	3.33	-	-	-	-	4.40
X1.3	15	50.00	13	43.33	2	6.67	-	-	-	-	4.33
X1.4	15	50.00	14	46.67	1	3.33	-	-	-	-	4.46
X1.5	10	33.33	20	66.67	-	-	-	-	-	-	4.33
X1.6	11	36.67	18	60.00	1	3.33	-	-	-	-	4.33
X1.7	12	40.00	17	56.67	1	3.33	-	-	-	-	4.46
Total Mean											4.37

Sumber, Data primer diolah 2008

Keterangan :

X1.1 : Adanya kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan?

X1.2 : Apakah suasana tempat bekerja memiliki pengaruh baik dalam penyelesaian tugas-tugas?

X1.3 : Merasa nyaman di dalam tempat kerja pada diri anda?

X1.4 : Adanya rasa takut akan kehilangan pekerjaan?

X1.5 : Apakah kebijakan perusahaan tentang program pensiun dan tunjangan khusus (tunjangan kesehatan, THR) selalu diterima oleh anda?

X1.6 : Lingkungan tempat bekerja menerima anda dengan baik?

X1.7 : Keluarga dan masyarakat menilai baik atas pekerjaan anda didalam perusahaan ini?

Untuk item ketiga yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang perasaan nyaman dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 15 responden atau 50%, yang menyatakan sering sebanyak 13 atau 43.33% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 2

responden atau 6.67%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu rasa takut kehilangan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 15 responden atau 50%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 14 atau 46.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan sering sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu kebijakan perusahaan tentang program pensiun dan tunjangan khusus dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 10 responden atau 33.3%, yang menyatakan sering sebanyak 20 atau 66.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu lingkungan tempat bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 11 responden atau 36.67%, yang menyatakan sering sebanyak 18 atau 60.00% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu penilaian keluarga dan masyarakat atas pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 12 responden atau 40.00%, yang menyatakan sering sebanyak 17 atau 56.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.37%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2)

Dalam variabel kebutuhan berhubungan terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel. 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	13	43.33	17	56.67	-	-	-	-	-	-	4.43
X2.2	11	36.67	19	63.33	-	-	-	-	-	-	4.40
X2.3	7	23.33	22	73.34	1	3.33	-	-	-	-	4.20
X2.4	10	33.33	20	66.67	-	-	-	-	-	-	4.33
Total Mean											4.33

Sumber, Data primer diolah, 2008

Keterangan :

X2.1 : Sudah adanya keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan?

X2.2 : Ditempat anda bekerja ada jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas?

X2.3 : Ditempat anda bekerja ada jalinan kerjasama dengan rekan sekerja dalam menjalankan tugas?

X2.4 : Tingkat kepentingan pertemuan informal antar rekan sekerja sudah berjalan baik?

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 30 responden pelanggan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang, terdapat 13 responden atau 43.33% yang menyatakan selalu bahwa item pertama yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan, yang menyatakan sering sebanyak 17 responden atau 56.67%, yang menjawab cukup sebanyak 0 responden atau 0.00%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%..

Untuk item kedua yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang kerjasama antara atasan dan bawahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 11 responden atau 36.67%, yang menyatakan sering sebanyak 19 atau 63.33% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0% dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang kerjasama antar rekan sekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 8 responden atau 26.67%, yang menyatakan sering sebanyak 20 atau 66.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 2

responden atau 6.66%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0% dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang pertemuan informal dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 10 responden atau 33.33%, yang menyatakan sering sebanyak 20 responden atau 66.67%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0% dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X3)

Dalam variabel kebutuhan pertumbuhan terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.12. Pada tabel ini dapat diketahui bahwa dari 30 responden pelanggan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang, terdapat 16 responden atau 53.33% yang menyatakan selalu bahwa item pertama yaitu tentang mengembangkan kemampuan intelektual, yang menyatakan sering sebanyak 13 responden atau 43.34%, yang menjawab cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang mengembangkan kemampuan fisik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 8 responden atau 26.67%, yang menyatakan sering sebanyak 19 atau 63.33% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden atau 10%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang kesempatan bekerja secara mandiri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 11 responden atau 36.67%, yang menyatakan sering sebanyak 19 atau 63.33% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0

responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Pertumbuhan.(X3)

Item	Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	16	53.33	13	43.34	1	3.33	-	-	-	-	4.50
X3.2	8	26.67	19	63.33	3	10.00	-	-	-	-	4.16
X3.3	11	36.67	19	63.33	-	-	-	-	-	-	4.36
X3.4	13	43.33	14	46.67	3	10.00	-	-	-	-	4.33
X3.5	18	60.00	11	36.67	1	3.33	-	-	-	-	4.56
X3.6	17	56.67	12	40.00	1	3.33	-	-	-	-	4.53
X3.7	17	56.67	12	40.00	1	3.33	-	-	-	-	4.53
Total Mean											4.42

Sumber, Data primer diolah, 2008

Keterangan:

X3.1 : Adanya kesempatan mengembangkan kemampuan intelektual didalam tempat bekerja?

X3.2 : Adanya kesempatan mengembangkan kemampuan fisik didalam tempat anda bekerja?

X3.3 : Diberi kesempatan untuk bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas yang diberikan?

X3.4 : Diberi kesempatan untuk memiliki wewenang dan tanggung jawab tugas dengan baik?

X3.5 : Di perusahaan anda bekerja sudah memberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran?

X3.6 : Adanya peluang promosi bila karyawan bekerja dengan baik/berprestasi?

X3.7 : Atasan langsung sering memberikan respon baik atas prestasi atau kesalahan dalam bekerja?

Untuk item keempat yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang kesempatan untuk memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 13 responden atau 43.33%, yang menyatakan sering sebanyak 14 atau 46.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden atau 10%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang kebebasan menyampaikan saran dan kritik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 18 responden atau 80%, yang menyatakan sering sebanyak 11 atau 36.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang

sekali sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang peluang promosi bagi karyawan berprestasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 17 responden atau 56.67%, yang menyatakan sering sebanyak 12 atau 40% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang tentang atasan memberi respon baik atas prestasi maupun kesalahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 17 responden atau 56.67%, yang menyatakan sering sebanyak 12 atau 40% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel kinerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.13. Pada tabel ini dapat diketahui bahwa dari 30 responden pelanggan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang, terdapat 11 responden atau 36.67% yang menyatakan selalu bahwa item pertama yaitu penyelesaian tugas sesuai standard, yang menyatakan sering sebanyak 17 responden atau 56.66%, responden yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden atau 6.67%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu melakukan koreksi atas hasil pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 13 responden atau 43.33%, yang menyatakan sering sebanyak 14 responden atau 46.67%, yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden atau 10%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%. Distribusi variabel frekuensi item kedua di atas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	11	36.67	17	56.66	2	6.67	-	-	-	-	4.30
Y2	13	43.33	14	46.67	3	10.00	-	-	-	-	4.33
Y3	9	30.00	21	70.00	-	-	-	-	-	-	4.30
Y4	11	36.67	17	56.66	2	6.67	-	-	-	-	4.30
Y5	15	50.00	14	46.67	1	3.33	-	-	-	-	4.46
Y6	12	40.00	18	60.00	-	-	-	-	-	-	4.40
Total Mean											4.34

Sumber, Data primer diolah 2008

Keterangan :

Y1 : Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan selalu ditetapkan tugas sesuai standar?

Y2 : Apakah anda melakukan koreksi atas hasil kerja yang dilakukan?

Y3 : Apakah anda sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan?

Y4 : Apakah mutu dari hasil kerja anda sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan?

Y5 : Anda selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai pada waktu yang telah ditetapkan?

Y6 : Apakah anda sering melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan?

Untuk item ketiga yaitu frekuensi melakukan kesalahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 9 responden atau 30%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 21 responden atau 70%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau 0.00%, yang menyatakan sering sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standard yang ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 11 responden atau 36.67%, yang menyatakan

sering sebanyak 17 responden atau 56.66%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden atau 6.67%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu kesesuaian pekerjaan dengan standard waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 15 responden atau 50%, yang menyatakan sering sebanyak 14 atau 46.67% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden atau 3.33%, responden yang menyatakan jarang sekali sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu penundaan penyelesaian pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 12 responden atau 40%, yang menyatakan jarang sekali sebanyak 18 atau 60% responden, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau 0%, responden yang menyatakan sering sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang menyatakan selalu sebanyak 0 responden atau 0%.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, sebelumnya dilakukan asumsi klasik. Pada analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Model	Collinearity Statistiek		Sig
	Tolerance	VIF	
X1	0.502	1.993	0,000
X2	0.595	1.679	0,000
X3	0.684	1.461	0,000
$\alpha = 0,05$			

Sumber: Data primer diolah 2008

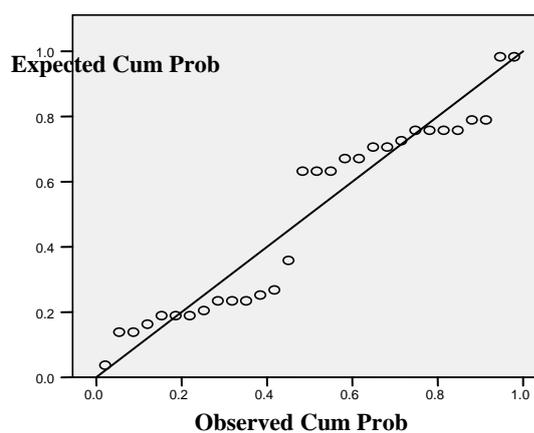
2) Normalitas

Menurut Ghozali (2006:110), "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*.

Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Sumber: Data primer diolah 2008

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik nilai residual mendekati residual normal. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.

Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- 1) *Tolerance* untuk kebutuhan eksistensi adalah 0,502
- 2) *Tolerance* untuk kebutuhan berhubungan adalah 0,595
- 3) *Tolerance* untuk kebutuhan pertumbuhan adalah 0,684

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- 1) *VIF* untuk kebutuhan eksistensi adalah 1.993
- 2) *VIF* untuk kebutuhan berhubungan adalah 1.679
- 3) *VIF* untuk kebutuhan pertumbuhan adalah 1.461

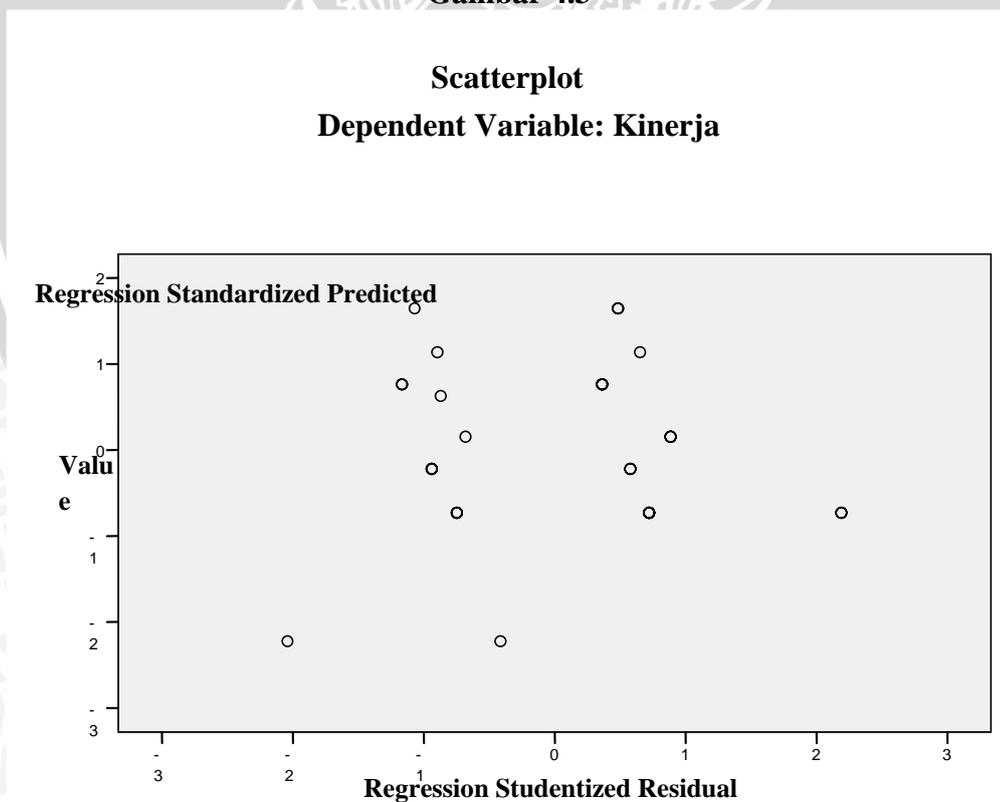
Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

4) Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada Grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel dependen). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3



Sumber: Data primer diolah 2008

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa hasil pengujian tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

2. Analisis Regresi

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda.

Persamaan Regresi.

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver. 15.0* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear
Antara Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2),
Kebutuhan Pertumbuhan (X_3), terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel		Koefesien Regresi	Standard error	t hitung	Probabilitas t	Keputusan terhadap H_0
Bebas	Terikat					
X_1	Y	2.144	0.309	6.939	0,000	Ditolak
X_2		1.110	0.256	4.341	0,000	Ditolak
X_3		1.926	0.338	5.694	0,000	Ditolak
R		= 0,956		F Hitung = 93,141		
R^2		= 0,915		Nilai Probabilitas = 0,000		
Adjusted R^2		= 0,905				
α		= 0,05		Y = 3,787 + 2,144 X_1 + 1,110 X_2 + 1,926 X_3		

Sumber: Data primer diolah 2008

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan telah sesuai dengan data maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu terhadap model.

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika nilai probabilitas $t < \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika nilai probabilitas $t > \alpha$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Uji parsial antara X_1 (kebutuhan eksistensi) dengan Y (kinerja) menunjukkan t hitung = 6.939. Sedangkan nilai probabilitas t adalah sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ yaitu 0,05 maka pengaruh X_1 (kebutuhan eksistensi) terhadap kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan eksistensi atau dengan meningkatkan kebutuhan eksistensi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji parsial antara X_2 (kebutuhan berhubungan) dengan Y (kinerja) menunjukkan t hitung = 4.341. Sedangkan nilai probabilitas t adalah sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ yaitu 0,05 maka pengaruh X_2 (kebutuhan berhubungan) terhadap kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan berhubungan atau dengan meningkatkan kebutuhan berhubungan maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji parsial antara X_3 (kebutuhan pertumbuhan) dengan Y (kinerja) menunjukkan t hitung = 5.694. Sedangkan nilai probabilitas t adalah sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ yaitu 0,05 maka pengaruh X_3 (kebutuhan pertumbuhan) terhadap kinerja adalah signifikan. Hal ini

berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan pertumbuhan atau dengan meningkatkan kebutuhan pertumbuhan maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah kebutuhan eksistensi karena memiliki nilai t hitung paling besar.

2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai 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. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika nilai probabilitas $< \alpha$

H_0 diterima jika nilai probabilitas $> \alpha$

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai probabilitas adalah sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $< \alpha$ yaitu 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya kesesuaian model dengan keadaan yang sebenarnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik model yang dihasilkan. Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan

(X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3)) terhadap variabel terikat (kinerja (Y)) digunakan nilai *adjusted R*².

*Adjusted R*² (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.15 diperoleh hasil *adjusted R*² sebesar 0,905. Artinya bahwa 90,5% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Sedangkan sisanya 9,5% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, kesempatan, penggunaan teknologi dan *team work*.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan dengan variabel terikat yaitu kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,956, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan dengan variabel kinerja termasuk kategori kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0. Hubungan antara variabel bebas yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan dengan variabel kinerja bersifat positif artinya jika motivasi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dari persamaan pada tabel 4.15 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja akan meningkat sebesar 2,144 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kebutuhan eksistensi). Jadi apabila kebutuhan eksistensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 2,144 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja akan meningkat sebesar 1,110 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (kebutuhan berhubungan), Jadi apabila kebutuhan berhubungan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,110 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Kinerja akan meningkat sebesar 1,926 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (kebutuhan pertumbuhan), Jadi apabila kebutuhan pertumbuhan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,926 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kebutuhan eksistensi sebesar 2,144, kebutuhan berhubungan sebesar 1,110, kebutuhan pertumbuhan sebesar 1,926. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja. Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa faktor yang memberi pengaruh positif terhadap kinerja adalah semua variabel bebas.

E. Pembahasan

Berdasarkan data yang telah disajikan, seperti yang dapat dilihat dari distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang pada umumnya sudah memiliki kematangan yang cukup yang dapat menunjang kinerja mereka. Hal ini juga dapat diketahui melalui pengujian hipotesis yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dan bernilai positif pada setiap variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari variabel kebutuhan eksistensi (X_1) mengenai kesesuaian gaji yang diterima menunjukkan 46,67% responden selalu mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dan 50% responden menunjukkan sering mendapat gaji yang sesuai dan hanya 3,33% responden yang menyatakan cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Pengaruh suasana tempat bekerja menunjukkan 53,33% responden sering, hal ini menunjukkan suasana tempat bekerja memberikan pengaruh baik saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Sebagian besar responden selalu merasa nyaman didalam tempat bekerja hal ini ditunjukkan oleh 50% responden

menjawab selalu. Rasa takut kehilangan pekerjaan menunjukkan 50% responden menunjukkan tidak pernah merasa takut kehilangan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa aman terhadap kelangsungan pekerjaannya. Kebijakan perusahaan tentang program pensiun dan tunjangan khusus menunjukkan 66,67% responden sering mendapat jaminan pensiun dan tunjangan khusus, hal ini membutuhkan perusahaan telah memberi kebijakan yang dapat memberi pengaruh baik terhadap kesejahteraan para karyawan. Lingkungan kerja telah menerima dengan baik menunjukkan sebagian besar karyawan menunjukkan 60% responden menyatakan sering merasa diterima dengan baik di lingkungan tempat bekerja. Penilaian yang baik oleh keluarga dan masyarakat atas pekerjaan yang dilakukan menunjukkan 56,67% responden menyatakan sering, hal ini menunjukkan pekerjaan para karyawan perusahaan sudah dinilai baik oleh keluarga dan masyarakat.

Penjelasan di atas ini sesuai dengan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 2,144 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga ini berarti bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari variabel kebutuhan berhubungan (X_2) mengenai keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan menunjukkan 56,67% responden menjawab sering, ini menunjukkan antara atasan dan bawahan sering melakukan komunikasi dalam lingkungan pekerjaan. Jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 63,33% responden menjawab sering, ini menunjukkan kerjasama antara atasan dan bawahan sering dilakukan didalam penyelesaian tugas. Kerjasama antar rekan sekerja dalam penyelesaian tugas menunjukkan 73,34% responden menjawab sering, ini menunjukkan kerjasama antar rekan sekerja sering dilakukan didalam penyelesaian tugas. Pertemuan informal antar rekan sekerja menunjukkan 66,67% responden menjawab sering, ini menunjukkan bahwa sering diadakan pertemuan informal antar rekan sekerja oleh para karyawan.

Penjelasan di atas juga sesuai dengan pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai koefisien dari variabel kebutuhan berhubungan (X_2) sebesar 1.110 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa setiap kontribusi dari variabel kebutuhan berhubungan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mengenai kesempatan mengembangkan kemampuan intelektual menunjukkan 53,33% responden menjawab selalu, ini menunjukkan karyawan selalu diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan intelektual untuk menunjang pekerjaannya. kesempatan mengembangkan kemampuan intelektual menunjukkan 63,33% responden menjawab sering, ini menunjukkan karyawan sering diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan fisik untuk menunjang pekerjaannya. Kesempatan bekerja secara mandiri menunjukkan 63,33% responden menjawab sering, ini menunjukkan karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kesempatan memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam tugas menunjukkan 46,67% responden menjawab sering, ini menunjukkan karyawan sering diberi wewenang dan tanggung jawab dalam tugas. Kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran menunjukkan 60% responden menjawab selalu, ini menunjukkan karyawan selalu diberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran. Peluang promosi menunjukkan 56,67% menjawab selalu, ini menunjukkan selalu ada kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Atasan langsung memberikan respon baik atas prestasi dan kesalahan menunjukkan 56,67% responden menyatakan selalu, ini menunjukkan atasan telah memberikan perhatian langsung kepada para karyawan.

Penjelasan di atas sesuai dengan pengujian hipotesis pada variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) yang memiliki nilai koefisien sebesar 1.926 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan dan berniali positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari analisis pada Tabel 4.15 diperoleh hasil *adjusted R²* sebesar 0,905. Artinya bahwa 90,5% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya,

yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Sedangkan sisanya 9,5% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, usaha dan lainnya.

Penjelasan di atas sesuai dengan pendapat Alderfer dalam Hasibuan (2007:113) bahwa secara sederhana dapat dikemukakan, dengan terpenuhinya kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan maka seorang karyawan akan memiliki pengaruh dalam bekerja. Disamping itu, apabila kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan telah terpenuhi akan dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi ini muncul disebabkan dengan adanya pemenuhan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Hal ini dapat diketahui dari nilai rata-rata (mean) masing-masing variabel, yaitu untuk kebutuhan eksistensi sebesar 4,37, kebutuhan berhubungan sebesar 4,33, dan kebutuhan pertumbuhan sebesar 4,42. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang juga memiliki kinerja karyawan yang cukup tinggi, hal ini diketahui dari nilai rata-rata (mean) yang cukup tinggi, yaitu sebesar 4,34.
2. Berdasarkan pengujian dengan analisis regresi linear berganda, secara parsial variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada variabel kebutuhan eksistensi (X_1) didapatkan koefisien regresi sebesar 2,144 dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Pada variabel kebutuhan berhubungan (X_2), didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 1,110 dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Pada variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3), didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 1,926 dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh secara simultan atau serentak antara kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai probabilitas adalah sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi secara

- signifikan oleh variabel motivasi. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang memerlukan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mereka bekerja dengan optimal dan otomatis kinerjanya akan meningkat.
4. Dari nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan, ternyata besarnya pengaruh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 90,5%. Artinya bahwa perubahan variabel kinerja karyawan akan dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) sebesar 90,5%, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, kesempatan, penggunaan teknologi dan *team work*.
 5. Dari uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05, karena itu ketiga variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berhubungan (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
 6. Secara umum motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang. Hal ini dapat dilihat dengan terpenuhinya kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan mempunyai dampak positif dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan dari ketiga variabel yang diteliti yang merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat adalah variabel kebutuhan eksistensi sebesar 6,939 hal ini dikarenakan tingkat kebutuhan dasar karyawan berupa *physiological needs* dan *safety needs* merupakan yang paling utama dalam kelangsungan hidup karyawan itu sendiri dan juga keluarganya.

B. Saran

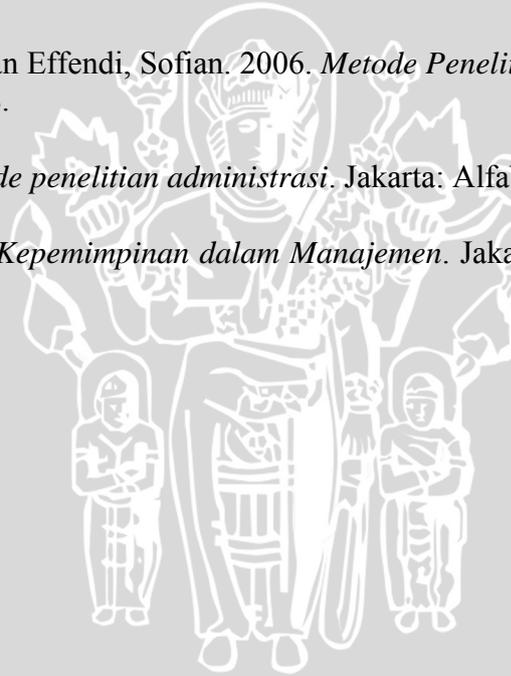
Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan hendaknya selalu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan terutama kebutuhan berhubungan. Hal ini terlihat hasil perhitungan ketiga variabel kebutuhan yang utama untuk variabel berhubungan merupakan koefisien regresi terkecil yaitu hanya sebesar 1,110, bila dibandingkan dengan dua variabel yang lain yaitu variabel kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan masing-masing sebesar 2,114 dan 1,926. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan berhubungan karyawan antara lain meningkatkan jalinan kerjasama baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan sekerja dalam penyelesaian pekerjaan serta karyawan harus diberi kesempatan untuk lebih sering mengadakan pertemuan informal antar rekan sekerja hal ini diharapkan nantinya semakin memperkuat persaudaraan didalam lingkungan pekerjaan. Apabila beberapa hal tersebut dapat ditingkatkan dan dilaksanakan dengan baik maka secara otomatis juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Semakin besar atau kecil suatu koefisien regresi dari variabel bebas dalam hal ini variabel kebutuhan eksistensi, variabel kebutuhan berhubungan dan variabel kebutuhan pertumbuhan maka akan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dalam hal ini tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini apabila variabel yang memiliki koefisien regresi terkecil dalam ini kebutuhan berhubungan bisa ditingkatkan maka akan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh, dan Widayat. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, Burham. 1997. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Garniwa, I. dan Sofyandi, H. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam H. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faentino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF E.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Soesilo. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Munandar, Ashar S. 2001. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nazir, Muhammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Diterjemahkan Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saifulah, Kurniawan dan Tisnawati, Erni. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methodes for Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2003. *Metode penelitian administrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN





Lampiran 2. Surat Keterangan



PT Asuransi Jiwasraya
MALANG REGIONAL OFFICE (NA)
Jl. Merdeka Barat No. 4 - 6
Malang 65119 - Indonesia
T +62 341 363 628, 326 944, 364 506
F +62 341 363 630
e-mail: cab_m@jiwasraya.co.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 034.SKT/NA/VI/2008

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : TRI WILAKSONO.
JABATAN : Pgs.KEPALA BAGIAN SUMBER DAYA
: PT.ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO)
MALANG REGIONAL OFFICE.
ALAMAT KANTOR : Jln.MERDEKA BARAT No. 4 – 5 MALANG.

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

NO	NAMA	NIM	BIDANG STUDI
1	FIRMAN HERDIANSYAH	0410320061	ADMINISTRASI BISNIS

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan Kegiatan Riset di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) mulai dari Tgl. 05 Agustus 2008 s/d 15 Agustus 2008

Demikian disampaikan untuk menjadikan maklum.

PT.ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO)
MALANG REGIONAL OFFICE


TRI WILAKSONO.
Pgs.Kabag. Sumberdaya

Cc: Arsip



Lampiran 3. Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Nama : Firman Herdiansyah
 NIM : 0410320061
 Universitas : Universitas Brawijaya
 Fakultas/ Prog.Studi: Fakultas Ilmu Administrasi/Bisnis
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Universitas : Universitas Brawijaya
 Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Data responden

Nama :
 Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan *)
 Umur :tahun.
 Masa kerja :tahun.
 Jabatan/Golongan :
 Pendidikan terakhir : SMP / SMA / D-III / S1 / S2 / S3 *)

Petunjuk pengisian : Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan atau pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

A. Motivasi (X)**I. Kebutuhan Eksistensi (X₁)**

1. Adanya kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan :
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
2. Apakah suasana tempat bekerja memiliki pengaruh baik dalam menyelesaikan tugas-tugas anda:
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
3. Merasa nyaman di dalam tempat kerja pada diri anda :
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
4. Adanya rasa takut akan kehilangan pekerjaan :
 - a. tidak pernah
 - b. jarang sekali
 - c. ragu-ragu
 - d. sering
 - e. selalu
5. Apakah kebijakan perusahaan tentang program pensiun dan tunjangan khusus (tunjangan kesehatan,THR) selalu diterima oleh anda :
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
6. Lingkungan tempat bekerja menerima anda dengan baik :
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah

- c. ragu-ragu
7. Keluarga dan masyarakat menilai baik atas pekerjaan anda didalam perusahaan ini :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah

II. Kebutuhan Berhubungan (X₂)

8. Sudah adanya keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
9. Ditempat anda bekerja ada jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
10. Ditempat anda bekerja ada jalinan kerjasama dengan rekan sekerja dalam menjalankan tugas :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
11. Tingkat kepentingan pertemuan informal antar rekan sekerja sudah berjalan baik :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah

III. Kebutuhan Pertumbuhan (X₃)

12. Adanya kesempatan mengembangkan kemampuan intelektual (berpikir, penalaran, kemampuan mengingat) didalam tempat bekerja:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
13. Adanya kesempatan mengembangkan kemampuan fisik (stamina, kecekatan tangan, keluwesan) didalam tempat anda bekerja:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
14. Diberi kesempatan oleh perusahaan untuk bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas yang diberikan:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
15. Diberi kesempatan oleh perusahaan untuk memiliki wewenang dan tanggung jawab tugas dengan baik:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah

16. Di perusahaan anda bekerja sudah memberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
17. Adanya peluang promosi bila karyawan bekerja dengan baik/berprestasi :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
18. Atasan langsung sering memberikan respon baik atas prestasi atau kesalahan dalam bekerja :
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah

B. Kinerja (Y)

1. Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan selalu ditetapkan tugas sesuai standar:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
2. Apakah anda melakukan koreksi atas hasil kerja yang dilakukan:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
3. Apakah anda sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan:
- a. tidak pernah
 - b. jarang sekali
 - c. ragu-ragu
 - d. sering
 - e. selalu
4. Apakah mutu dari hasil kerja anda sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
5. Anda selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai pada waktu yang telah ditetapkan:
- a. selalu
 - b. sering
 - c. ragu-ragu
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
6. Apakah anda sering melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan:
- a. tidak pernah
 - b. jarang sekali
 - c. ragu-ragu
 - d. sering
 - e. selalu

Lampiran 4. Data Pengamatan

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x21	x22	x23	x24	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	y1	y2	y3	y4	y5	y6
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
10	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
11	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
12	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
17	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
21	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
22	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
23	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4
24	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
27	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
28	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
30	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4

**Lampiran 5. Statistika Deskriptif
Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x11	30	3.00	5.00	4.4000	.62146
x12	30	3.00	5.00	4.4000	.56324
x13	30	3.00	5.00	4.4333	.62606
x14	30	3.00	5.00	4.4667	.57135
x15	30	4.00	5.00	4.3333	.47946
x16	30	3.00	5.00	4.3333	.54667
x17	30	3.00	5.00	4.3667	.55605
x21	30	4.00	5.00	4.4333	.50401
x22	30	4.00	5.00	4.3667	.49013
x23	30	3.00	5.00	4.2000	.48423
x24	30	4.00	5.00	4.3333	.47946
x31	30	3.00	5.00	4.5000	.57235
x32	30	3.00	5.00	4.1667	.59209
x33	30	4.00	5.00	4.3667	.49013
x34	30	3.00	5.00	4.3333	.66089
x35	30	3.00	5.00	4.5667	.56832
x36	30	3.00	5.00	4.5333	.57135
x37	30	3.00	5.00	4.5333	.57135
y1	30	3.00	5.00	4.3000	.59596
y2	30	3.00	5.00	4.3333	.66089
y3	30	4.00	5.00	4.3000	.46609
y4	30	3.00	5.00	4.3000	.59596
y5	30	3.00	5.00	4.4667	.57135
y6	30	4.00	5.00	4.4000	.49827
Tot_x1	30	24.00	35.00	30.7333	2.67728
Tot_x2	30	16.00	20.00	17.3333	1.47001
Tot_x3	30	22.000	35.000	31.00000	2.754307
Kinerja	30	20.00	30.00	26.1000	2.27959
Kebutuhan Eksistensi	30	3.00	5.00	4.3000	.59596
Kebutuhan Berhubungan	30	3.00	5.00	4.3333	.66089
Kebutuhan Pertumbuhan	30	4.00	5.00	4.3000	.46609
Standardized Predicted Value	30	-2.22217	1.64614	.0000000	1.00000000
Studentized Residual	30	-2.04185	2.18929	-.0159087	1.01264339
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		Tot_x1
Tot_x1	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	30
x11	Pearson Correlation	.647(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x12	Pearson Correlation	.736(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x13	Pearson Correlation	.627(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x14	Pearson Correlation	.648(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x15	Pearson Correlation	.636(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x16	Pearson Correlation	.675(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x17	Pearson Correlation	.763(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS X2

Correlations

		Tot_x2
Tot_x2	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	30
x21	Pearson Correlation	.729(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x22	Pearson Correlation	.830(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x23	Pearson Correlation	.775(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30
x24	Pearson Correlation	.669(**)
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



UJI VALIDITAS X3

Correlations

		Tot_x3
Tot_x3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1 30
x31	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.809(**) .000 30
x32	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.571(**) .000 30
x33	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.639(**) .000 30
x34	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.625(**) .000 30
x35	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.683(**) .000 30
x36	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.723(**) .000 30
x37	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.745(**) .000 30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Tot_y
Tot_y	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1 30
y1	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.891(**) .000 30
y2	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.572(**) .000 30
y3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.587(**) .000 30
y4	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.637(**) .000 30
y5	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.731(**) .000 30
y6	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.601(**) .000 30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI RELIABILITAS

UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	7

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	4

UJI RELIABILITAS X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	6



Lampiran 7. Analisis Regresi

ANALISIS REGRESI

Model Analisis

Hasil analisis $Y = 3,787 + 2,144X_1 + 1,110X_2 + 1,926X_3$

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Eksistensi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956(a)	.915	.905	.70243

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Eksistensi

b Dependent Variable: Kinerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.871	3	45.957	93.141	.000(a)
	Residual	12.829	26	.493		
	Total	150.700	29			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Eksistensi

b Dependent Variable: Kinerja

Coefficients(a)

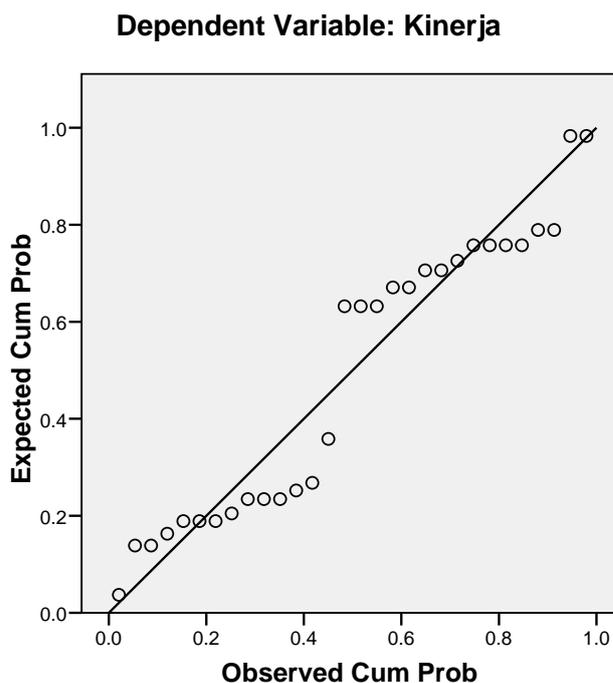
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.787	1.577		2.401	.024		
	Kebutuhan Eksistensi	2.144	.309	.560	6.939	.000	.502	1.993
	Kebutuhan Berhubungan	1.110	.256	.322	4.341	.000	.595	1.679
	Kebutuhan Pertumbuhan	1.926	.338	.394	5.694	.000	.684	1.461

a Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 8. Uji Asumsi
UJI ASUMSI**

- Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

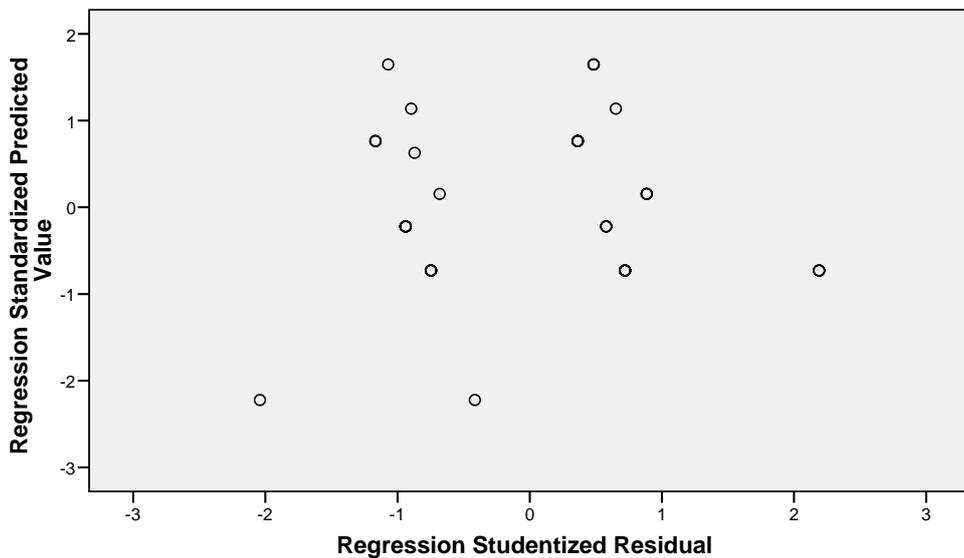
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.787	1.577		2.401	.024		
	Kebutuhan Eksistensi	2.144	.309	.560	6.939	.000	.502	1.993
	Kebutuhan Berhubungan	1.110	.256	.322	4.341	.000	.595	1.679
	Kebutuhan Pertumbuhan	1.926	.338	.394	5.694	.000	.684	1.461

a. Dependent Variable: Kinerja

- Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



**Lampiran 9. Statistika Hipotesis
UJI PARSIAL**

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.787	1.577		2.401	.024		
	Kebutuhan Eksistensi	2.144	.309	.560	6.939	.000	.502	1.993
	Kebutuhan Berhubungan	1.110	.256	.322	4.341	.000	.595	1.679
	Kebutuhan Pertumbuhan	1.926	.338	.394	5.694	.000	.684	1.461

a Dependent Variable: Kinerja

UJI SIMULTAN

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.871	3	45.957	93.141	.000(a)
	Residual	12.829	26	.493		
	Total	150.700	29			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Eksistensi

b Dependent Variable: Kinerja



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Firman Herdiansyah
Nomor Induk Mahasiswa : 0410320061
Tempat dan Tanggal lahir : Cilacap, 21 Mei 1986
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Kesehatan : Baik

RIWAYAT PENDIDIKAN

2001-2004 : SMUN 2 Cilacap, Cilacap
1998-2001 : SMPN 1 Cilacap, Cilacap
1993-1998 : SDN 2 Sidanegara, Cilacap
1992-1993 : TK Pertiwi Ranting, Cilacap

PENGALAMAN ORGANISASI

2005-2007 : Wakil Ketua Tim Bola Basket FIA Universitas Brawijaya
2002-2004 : OSIS SMUN 2 Cilacap Sub Bidang Kerohanian
2001-2002 : Ikatan Remaja Masjid SMUN 2 Cilacap Sub Bidang Humas

PRESTASI

2007 : Juara 4 Dalam Kejuaraan Bola Basket "Surya Pro Basket Ball Competition" Tahun 2007.
2008 : Juara 2 Dalam Kejuaraan Bola Basket "Rektor Cup Universitas Brawijaya" Tahun 2007.
2003 : Juara 3 Dalam Kejuaraan Bola Basket " Antar Smu Se-Banyumas" Tahun 2003.

3 x 4

