

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Perusahaan Raket ABADI Malang)

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ANISATUL MUFIDA**

**0510323022**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
2009**

## MOTTO

Mario Teguh

Persiapan yang terbaik bagi masa depan  
Adalah penyelesaian terbaik  
Dari tugas-tugas kita hari ini.

Margovani Ritonga

Walaupun kita seperti semut  
Tetapi kita harus bisa mengalahkan gajah.

John F. Kennedy

Dalam membungkuk hormat  
yang lebih penting bukanlah  
Seberapa rendahnya kepala ini turun  
Tetapi seberapa tegapnya badan ini berdiri.

Malang, Juni 2009

Penulis

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Raket Abadi  
Malang)

Disusun Oleh : ANISATUL MUFIDA

NIM : 0510323022

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 25 Juni 2009

### Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid DIP,BUS, M.Si  
NIP : 130 890 043

Drs. Heru Susilo, M.A.  
NIP :131 573 956

**TANDA PENGESAHAN**

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

Hari :

Tanggal :

Jam :

Skripsi atas nama : Anisatul Mufida

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Raket Abadi  
Malang)

**DAN DINYATAKAN LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua

Anggota I,

NIP

NIP

Anggota 2,

Anggota 3,

NIP

NIP

## 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 orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila 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, 25 Juni 2009

Mahasiswa,

Anisatul Mufida

0510323022

## ABSTRAKSI

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

(Studi Kasus pada Perusahaan Raket Abadi Malang)

Anisatul Mufida, 2009, 85 Halaman

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel dasar yang merupakan konsep awal konstruk atau sifat-sifat yang mempengaruhi variabel bebas yang terdiri atas minat, sikap, dan kebutuhan karyawan dalam menerapkan pekerjaan pada sebuah perusahaan yang dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri atas pendekatan pada mutu atau kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, serta waktu yang digunakan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang terinspirasi dari penelitian terdahulu sebagai salah satu dari beberapa sumber literatur, dimana bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang pada umumnya terletak pada populasi atau sampel, variabel, tempat serta metode pengolahan data yang digunakan. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar di perusahaan yang memproduksi serta mendistribusikan raket di kota Malang. Dengan sampel responden penelitian yang diambil senilai 57% dari karyawan keseluruhan yakni sebanyak 43 sampel.

Dari pengambilan tersebut diperoleh data primer yang diolah kembali dengan program SPSS versi 14.0 yang diuji secara validitas untuk pengujian kevalidan instrumen, uji reliabilitas untuk menguji keandalan dari instrumen penelitian, uji inferensial untuk menganalisa data sampel, dan uji simultan serta parsial untuk menguji tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji validitas dan realibitas menunjukkan bahwa karakteristik individu teruji kevalidan dan keandalan instrumennya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji validitas dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 dan nilai realibilitas yang berkorelasi dengan signifikansi diatas 0,05.

Kemudian, pada pengujian hipotesa digunakan regresi linier berganda dengan hasil uji simultan dan parsial yang ditunjukkan pada tingkat kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan, dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan kontribusi variabel minat ( $X_1$ ) sebesar 46,31; sikap ( $X_2$ ) sebesar 57,56; kebutuhan ( $X_3$ ) sebesar 65,24. Adapun perolehan nilai diatas diperoleh dari perhitungan yang menghasilkan pada output otomatis program SPSS vers. 14,0.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa secara parsial dalam pengujian ini setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan adanya penolakan pada  $H_0$  sehingga hipotesa dapat diterima.

Kata Kunci : Karakteristik individu, minat, sikap, kebutuhan dan kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis menyelesaikan skripsi dengan judul : **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN RAKET ABADI MALANG)”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, serta menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah diketahui, bahwa karakteristik individu terbagi atas beberapa variabel independen yakni minat, sikap, dan kebutuhan, yang dimana dapat dibuktikan mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan.

Mulai pada perencanaan hingga pada penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan-bantuan dari berbagai pihak, yang kemudian dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo selaku Kepala Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid DIP,BUS, M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan laporan ini.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan laporan ini.
6. Bapak Koeri Soemarno selaku pemilik perusahaan Raket ABADI Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan.
7. Segenap pihak pengajaran FIA yang telah banyak membantu kelancaran proses administrasi penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuannya kepada penulis.

Akhir kata, penulisan skripsi ini tentu saja masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis banyak membutuhkan kritik dan saran demi perbaikan penulisan skripsi ini. Kemudian, penulis berharap akan manfaat daripada penulisan skripsi ini adalah demi pembelajaran serta penerapan dalam ilmu pendidikan maupun dalam bermasyarakat.

Malang, Juni 2009  
Penulis

## DAFTAR ISI

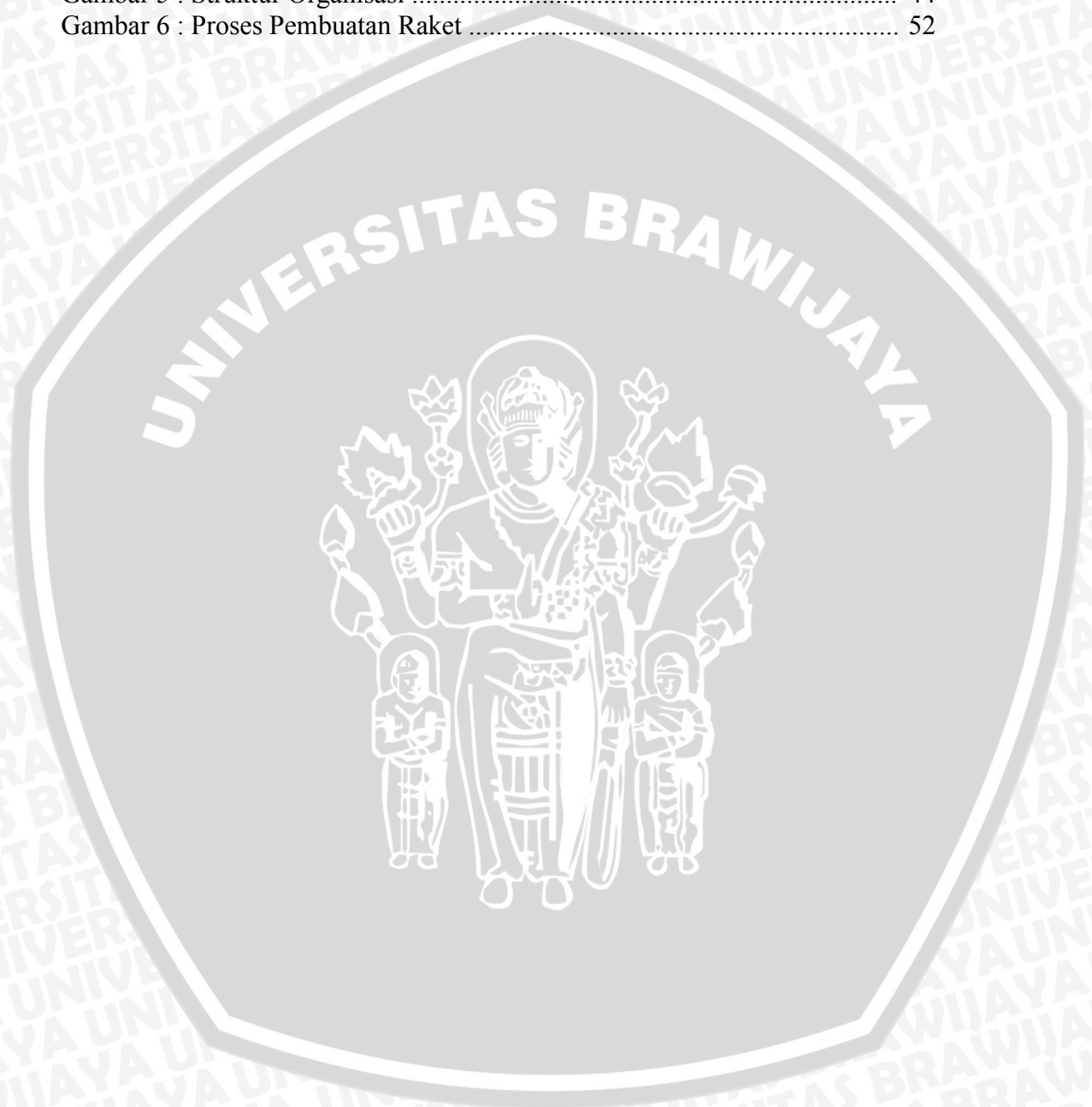
MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	
ABSTRAKSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1. Latar Belakang .....	1
2. Perumusan Masalah .....	3
3. Tujuan Penelitian .....	3
4. Kontribusi Penelitian .....	3
5. Sistematika Pembahasan .....	3
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
1. Kajian Empiris .....	5
2. Karakteristik Individu .....	7
1. Minat .....	7
2. Sikap .....	9
a. Komponen Sikap .....	9
b. Fungsi Sikap .....	11
3. Kebutuhan .....	12
3. Kinerja Karyawan .....	14
1. Pengertian Kinerja .....	14
2. Pengukuran Kinerja .....	16
3. Penilaian Kinerja .....	18
4. Aspek-Aspek Kinerja .....	22
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
4. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan .....	26
5. Model Konsep dan Hipotesis .....	28
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
1. Rancangan Penelitian .....	31
2. Lokasi Penelitian .....	31
3. Konsep Variabel dan Pengukurannya .....	32
4. Populasi dan Sampel .....	35
5. Pengumpulan Data .....	36
6. Validitas dan Reliabilitas .....	37
7. Metode Analisis Data .....	39
1. Analisis Deskriptif .....	39



<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	41
8. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	41
2. Lokasi Perusahaan .....	42
3. Tujuan Perusahaan .....	43
4. Bentuk Hukum Perusahaan .....	43
5. Struktur Organisasi Perusahaan .....	43
6. Sumber Daya Manusia atau Karyawan Perusahaan .....	46
7. Proses dan Hasil Produksi .....	49
8. Pemasaran Hasil Produksi .....	53
9. Deskripsi Responden .....	54
10. Interpretasi, Pengujian Data dan Hipotesa .....	57
1. Interpretasi Data .....	57
a. Deskripsi Frekuensi Variabel .....	57
b. Analisis Inferensial .....	68
2. Pengujian Data .....	69
a. Hasil Uji Validitas .....	70
b. Hasil Uji Reliabilitas .....	72
3. Hipotesa .....	73
a. Regresi Linier Berganda .....	73
b. Uji Asumsi Klasik .....	75
4. Pembahasan .....	78
 <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	 84
1. Kesimpulan .....	84
2. Saran .....	85
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	 86
<b>KUESIONER</b> .....	89
<b>Perhitungan SPSS</b> .....	94

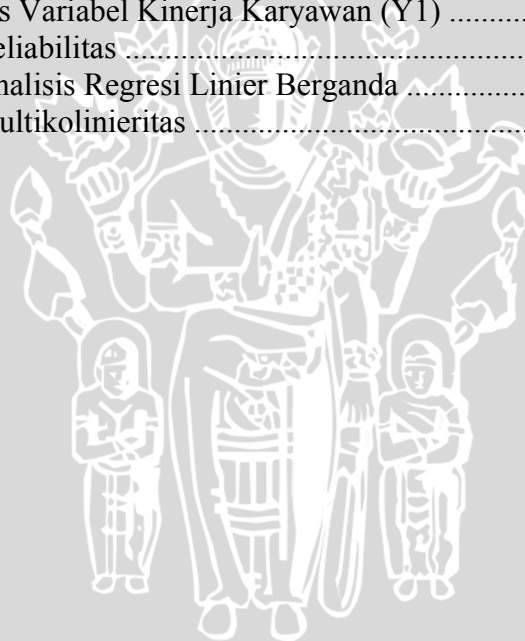
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Hierarki Kebutuhan Maslow .....	13
Gambar 2 : Model Konsep .....	28
Gambar 3 : Model Hipotesis (Secara Parsial) .....	29
Gambar 4 : Model Hipotesis (Secara Simultan) .....	29
Gambar 5 : Struktur Organisasi .....	44
Gambar 6 : Proses Pembuatan Raket .....	52



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1	: Konsep, Variabel, Indikator, dan Item .....	33
Tabel 2	: Jumlah Karyawan .....	47
Tabel 3	: Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja .....	47
Tabel 4	: Frekuensi Tingkat Usia Responden .....	55
Tabel 5	: Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	55
Tabel 6	: Frekuensi Status Perkawinan Responden .....	55
Tabel 7	: Frekuensi Masa Kerja Responden .....	56
Tabel 8	: Frekuensi Tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 9	: Deskripsi Frekuensi Item Variabel Minat (X1) .....	57
Tabel 10	: Deskripsi Frekuensi Item Variabel Sikap (X2) .....	62
Tabel 11	: Deskripsi Frekuensi Item Variabel Kebutuhan (X3) .....	64
Tabel 12	: Deskripsi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y1).....	66
Tabel 13	: Hasil Uji Chi-Square .....	69
Tabel 14	: Uji Validitas Variabel Minat (X1) .....	70
Tabel 15	: Uji Validitas Variabel Sikap (X2) .....	70
Tabel 16	: Uji Validitas Variabel Kebutuhan (X3) .....	71
Tabel 17	: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1) .....	71
Tabel 18	: Hasil Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 19	: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 20	: Hasil Uji Multikolinieritas .....	77



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2 : Curriculum Vitae



## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu bagian yang penting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak lepas dari peranan manusia sebagai pengelolanya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang cukup penting sehingga sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap individu dalam organisasi mempunyai bermacam-macam persepsi dan kepribadian.

Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan untuk mengetahui karakteristik individu dengan pertimbangan bahwa karakteristik individu berkaitan langsung dengan karyawan sebagai aset perusahaan. Sujak (1990:249) mengemukakan bahwa : “Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda”.

Adapun Husnan (1989:152) menyatakan bahwa : “Karakteristik individu yakni, sikap, dan kebutuhan”. Stoner (1986:87) juga mendefinisikan “Karakteristik individu (*individual characteristics*) yaitu : minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja”, dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu yang meliputi minat, sikap, dan kebutuhan terhadap dirinya, pekerjaannya, situasi dalam pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

Selain itu, kinerja menurut Bernandin dan Russel (1993:379) adalah “Catatan pekerjaan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode pekerjaan tertentu”. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai sikap yang berbeda-beda terhadap perusahaannya sehingga pimpinan perusahaan harus peka dalam;

memahami perbedaan karakteristik dari setiap individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang tinggi sampai saat ini masih merupakan hal yang sangat diharapkan oleh perusahaan, dengan adanya kinerja yang tinggi maka tingkat efisiensi dalam proses produksi akan semakin meningkat dan juga tingkat kesalahan produk dalam proses produksi dapat diperkecil.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dan pemahaman dari perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari tiap-tiap karyawannya. Demikian pula yang terjadi pada perusahaan raket ABADI Malang ini. Perusahaan raket ABADI Malang ini merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang industri barang yang didirikan pada tahun 1974 dengan menghasilkan raket yang kuat dan model yang bervariasi. Disamping jumlah karyawannya cukup banyak dan juga proses produksinya yang masih manual (menggunakan ketrampilan tangan), sehingga dengan melihat hal-hal di atas maka karakteristik individu yang ada di dalam perusahaan juga beragam dan hal ini memicu kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan juga bermacam-macam pula.

Dalam suatu organisasi terutama dalam sebuah perusahaan terdapat dua kepentingan, yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan individu karyawan. Maka disinilah dibutuhkan kemampuan pimpinan perusahaan untuk memahami karakteristik individu karyawan, sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan dapat terealisasi.

Berdasar dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Raket ABADI Malang).**

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah, yaitu: “ Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu (minat, sikap, dan kebutuhan) terhadap Kinerja Karyawan?”

## 3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik individu (minat, sikap, dan kebutuhan) terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

## 4. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini nantinya bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan manajemen dalam mengambil langkah-langkah dan kebijakan perusahaan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya.

## 5. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan isi dari penelitian secara singkat dimana tiap-tiap bab dalam pola pembahasan ini dibuat secara garis besar. Adapun sistematika penyusunan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I**      **Pendahuluan**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika pembahasan.

**BAB II**      **Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan teori dan konsep para ahli yang menjadi landasan dalam membahas masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu dengan kinerja karyawan.

**BAB III**      **Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian serta analisis data yang digunakan.

**BAB IV**      **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan data keuangan dan interpretasi data yang disesuaikan dengan teori dan konsep untuk menjawab rumusan masalah serta tujuan dari penelitian.

**BAB V**      **Penutup**

Bab ini merupakan bagian terakhir dari skripsi ini. Di bab ini disajikan kesimpulan dari pembahasan atas analisa data yang telah dilakukan dan disertai saran-saran terhadap masalah-masalah yang timbul selama penelitian, sebagai bahan masukan untuk perbaikan dimasa mendatang.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 1) Kajian Empiris

Menurut Robbins (1996:10) karakteristik individu merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena karakteristik individu yang meliputi minat, sikap dan kebutuhan merupakan latar belakang yang dibawa setiap individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja. Adapun hal ini berkaitan langsung dengan karyawan maka tingkat hasil kinerja pun akan berbeda-beda. Berdasarkan latar belakang, teori Robbins dan teori ahli-ahli lainnya. Maka, dapat disusun kajian empiris atau kajian praktis (empirik) dengan tunjangan teori dan hasil dari penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. Priyohadi, D.Bambang. 2004. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Mimum Kabupaten Sukoharjo Dengan Variabel Pemoderasi Kebutuhan Berprestasi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang menggunakan teknik cronbach's alpha, uji kelayakan model regresi menggunakan multikolinieritas, heterokedastisitas, autokorelasi dan uji hipotesa menggunakan uji regresi linier, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja; karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karakteristik individu yang dimoderasi dengan kebutuhan berprestasi mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja; dan karakteristik pekerjaan yang dimoderasi dengan kebutuhan berprestasi mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan sebesar 0,145 hal ini menunjukkan bahwa 14,5% dari kinerja karyawan diterangkan oleh faktor-faktor motivasi kerja yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan; karakteristik individu dengan dimoderasi kebutuhan berprestasi dan karakteristik pekerjaan dengan dimoderasi kebutuhan berprestasi

sedangkan sisanya sebesar 85.5% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti antara lain karakteristik situasi kerja, gaya kepemimpinan, produksi, pemasaran, pengawasan dan lain-lain.

2. Pudjo, S. 2004. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Jurnal Penelitian, Vol.16 No.1. Universitas Merdeka Malang. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang menggunakan teknik cronbach's alpha, uji kelayakan model uji hipotesa menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja; karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja; karakteristik organisasi mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa karakteristik individu sebesar 0,67; karakteristik pekerjaan sebesar 0,58; karakteristik organisasi sebesar 0,56. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel karakteristik individu paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Riyadi, S. & Kusnanto, H. 2007. Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, serta uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p value sebesar 0,042 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,06. Kemudian, hipotesa bahwa ada hubungan yang erat antara karakteristik individu perawat dengan motivasi kerja dapat diterima. Hal ini dilihat dari nilai p value yang lebih kecil dari nilai probabilitas.

## 2) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai untuk tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu-individu tersebut

mempunyai latar belakang yang berbeda-beda dalam memasuki sebuah organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan ciri atau karakteristik tertentu pada setiap individu. Para ahli mengutarakan pendapat yang berbeda-beda mengenai karakteristik individu.

Robbins (1996:78) menyatakan bahwa variabel di tingkat individu meliputi karakteristik geografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik geografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental.

Sujak (1990:249) mengemukakan bahwa : “Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda”. Adapun Husnan (1989:152) menyatakan bahwa : “Karakteristik individu yakni, sikap, dan kebutuhan”. Stoner (1982:87) juga mendefinisikan “Karakteristik individu yaitu : minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja”.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang dibawa ke dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Mengacu pada beberapa pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa, karakteristik individu meliputi minat, sikap, dan kebutuhan yang diinginkan.

### **1. Minat**

Dalam praktek sehari-hari antara minat dan perhatian pada umumnya dianggap tidak ada perbedaan. Memang keduanya hampir sama dan dalam prakteknya selalu bergandengan satu sama lain. Jika seseorang tertuju pada suatu obyek, sebenarnya dimulai dengan adanya minat terhadap hal tersebut. Dengan kata lain, minat mendahului perhatian.

Ahmadi (1982:102) menyatakan bahwa “Minat adalah sikap jiwa seseorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, emosi), yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang kuat”. Kemudian As’ad (1987:4) mendefinisikan sebagai berikut :

“Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Sujak (1990:210), definisi minat sebagai berikut :

“Minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi kedalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas.

Pada dasarnya, pilihan atau yang diminati pekerja dapat dikelompokkan kedalam berbagai faktor, yaitu:

6. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan barang atau obyek.
7. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengkomunikasian data.
8. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang melibatkan bisnis dengan orang lain.
9. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas ilmiah dan aktivitas teknis.
10. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersifat rutin, kongkrit, terorganisir dan teratur.
11. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersifat abstrak, dan menuntut kreativitas.
12. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain.
13. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang pelaksanaannya berhubungan dengan proses, mesin, dan teknis.
14. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain.
15. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kepuasan dan produktif (Sujak, 1990:211).

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua

manusia, mempunyai kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan secara alamiah manusia cenderung untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya.

## 2. Sikap

Menurut Robbins (1996:169), “Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang, atau peristiwa”. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Selain itu sikap juga merupakan organisasi yang dinamis yang banyak dimuati unsur-unsur emosional (afektif) dan disertai kesiap-siagaan untuk bereaksi atau bertindak laku tertentu. Mac Dougall (dalam Mar’at, 1984:9) menyebutkan sikap sebagai berikut:

“Sikap yaitu sebagai sentimen. Maka sentimen itu merupakan totalitas dari insting-insting yang terorganisir, yang berkaitan erat dengan emosi dan semuanya menjadi sumber penyebab tingkah laku manusia, sehingga menimbulkan bentuk tingkah laku yang berkesinambungan, teratur dan berlangsung cukup lama.”

Ringkasnya, sikap itu merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional, momen-momen kemauan, yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberi pengarahan pada setiap tingkah laku.

### a. Komponen Sikap

Sikap memiliki tiga komponen:

6. Komponen kognisi, yang hubungannya dengan kepercayaan, ide dan konsep;
7. Komponen afeksi, yang menyangkut kehidupan emosional seseorang;
8. Komponen konasi, yang merupakan kecenderungan tingkah laku.

(Mar’at, 1984:13)

Selain itu, sikap juga mempunyai segi-segi perbedaan dengan pendorong-pendorong lainnya yang ada dalam diri manusia itu. Ciri-ciri sikap itu menurut Gerungan (1996:150-160) adalah sebagai berikut :

3. Sikap itu tidak dibawa sejak lahir. Ini berarti manusia pada waktu

dilahirkan belum membawa sikap tertentu, melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan orang itu dalam hubungan dengan obyeknya, sehingga sikap dapat berubah-ubah, sekalipun sikap itu mempunyai kecenderungan adanya sifat yang tetap.

4. Sikap itu selalu ada hubungan antara individu dengan obyek, oleh karena itu sikap selalu terbentuk atau dipelajari dalam hubungannya dengan obyek-obyek tertentu. Hubungan yang bersifat positif atau negatif antara individu terhadap obyek tertentu, akan menimbulkan sikap tertentu terhadap obyek tersebut.
5. Sikap dapat tertuju pada suatu obyek saja, tetapi dapat juga pada sekumpulan obyek. Bila seseorang mempunyai sikap tidak senang dengan seseorang, maka orang tersebut akan cenderung menunjukkan sikap yang negatif pula pada kelompok dimana seseorang tersebut menjadi obyek sikap tergabung.
6. Sikap itu dapat berlangsung lama atau tidak lama. Kalau sesuatu sikap telah terbentuk dan telah merupakan satu nilai dalam kehidupan seseorang, maka secara relatif sikap akan sulit mengalami perubahan. Dan kalaupun berubah maka prosesnya butuh waktu yang agak lama. Tetapi sebaliknya sesuatu itu belum mendalam, maka sikap relatif lebih mudah mengalami perubahan, sehingga itu tidak lama bertahan.
7. Sikap itu mengandung faktor perasaan dan faktor motif. Ini berarti sikap terhadap obyek tertentu itu akan selalu diikuti adanya perasaan tertentu pula. Baik perasaan yang negatif maupun yang positif terhadap obyek tertentu. Sikap merupakan suatu pengetahuan yang disertai kesediaan dan kecenderungan bertindak sesuai pengetahuan tersebut.

Pada dasarnya, sikap adalah relatif konstan dan sulit berubah. Jika ada perubahan dalam sikap, berarti ada suatu tekanan yang kuat dan yang dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu.

Pengetahuan dan perasaan yang merupakan bagian dalam sikap, akan menghasilkan tingkah laku tertentu. Obyek yang dihadapinya pertama-tama berhubungan langsung dengan pemikiran dan penalaran seseorang. Hal ini berarti adanya penalaran pada seseorang terhadap obyek mengenai karakteristik dari

obyek yang bersangkutan dan mengevaluasinya.

Berdasarkan evaluasi ini maka, afeksi memiliki penilaian emosional yang dapat bersifat positif atau negatif. Dan atas dasar penilaian inilah maka terjadi kecenderungan untuk bertindak laku hati-hati.

#### **b. Fungsi Sikap**

Dasar dari teori fungsional adalah bahwa perubahan sikap dari seseorang tergantung dari kebutuhan sesuai dengan yang dikatakan oleh Katz (Mar'at, 1984:8) yang memiliki anggapan :

1. Sikap memiliki fungsi instrumental, dan dapat menyesuaikan atau berfungsi pula dalam memberikan pelayanan. Manusia membentuk sikap positif terhadap obyek untuk pemenuhan kebutuhannya.

Dan sebaliknya jika obyek tidak dapat memenuhi kebutuhan individu, maka terbentuklah sikap negatif. Disamping itu sikap berguna dalam membuat hubungan sosial.

2. Sikap dapat pula berfungsi sebagai “pertahanan diri” atas fungsi dalam menghadapi dunia luar. Katz dalam hal ini dipengaruhi oleh Freud terutama dalam psikoanalisisnya. Sikap dibentuk untuk melindungi ancaman dari dunia luar.
3. Sikap berfungsi pula sebagai penerima obyek dan ilmu serta memberikan arti. Sehingga dalam peran sehari-harinya terlihat sikap memiliki aktivitas agar individu senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dilihat dari segi efisiensi waktu, maka sikap dapat secara spontan memberikan reaksi terhadap situasi tertentu dan tanpa terlalu lama berdiam untuk mengambil keputusan.
4. Sikap dapat pula menunjukkan nilai ekspresif dari diri seseorang dalam menjawab suatu situasi. Nilai ekspresif ini berasal dari konsep diri seseorang dan merupakan refleksi dari hati sanubari. Oleh karena itu dapat berfungsi sebagai layar dimana segala ungkapan diri orang, dapat dibaca dan dilihat.

Dari pengertian di atas fungsi sikap bagi individu adalah membantu individu untuk mengadakan respon terhadap dunia yang dihadapinya dalam menentukan langkah tindakan untuk mempertahankan dirinya. Selain itu juga

membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

### 3. Kebutuhan

Menurut Gibson (1988:94), kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat filosofi (kebutuhan akan makanan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial). Sedangkan Hutabarat (1997:4) mendefinisikan kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya;

Azwar (1997:1) mengemukakan bahwa kebutuhan merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rohani.

Kebutuhan manusia menurut Maslow (Robbins. 1996:199) dapat digolongkan menjadi 5 (lima) yaitu:

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
- b. *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman). Jika ini dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
- c. *Social Needs* (kebutuhan sosial). Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial. Sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut: (1) kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja; (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, (3) kebutuhan untuk bisa berprestasi, (4) kebutuhan untuk ikut serta (berpartisipasi).
- d. *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri). Situasi yang ideal ialah jika prestise itu timbal akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
- e. *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri). Ini diartikan bahwa setiap manusia mengembangkan kapasitas mental kerja melalui



pengembangan pribadinya.

**Gambar 1**

**Hierarki Kebutuhan Maslow**



Sumber: Stoner (1994 :12)

Teori kebutuhan dari Maslow didukung oleh Mc Clelland (Robbins, 1996: 205) yang memfokus pada tiga kebutuhan prestasi kekuasaan, dan afiliasi (pertalian). Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut :

6. Kebutuhan akan prestasi (*n Ach-achievement needs*). Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang dilakukan sebelumnya.
7. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow-need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, mempengaruhi, dan mengendalikan orang-orang lain. Individu-Individu dengan *n Pow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditaruh kedalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang-orang lain dari pada kinerja yang efektif.
8. Kebutuhan akan afiliasi (*n Aff-need for Affiliation*) adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Individu-individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk bersahabat;

lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap manusia. manusia. Sehubungan dengan itu, maka pada umumnya manusia berkeinginan untuk hidup berkeluarga dan mendapatkan keturunan, serta menjaga kelangsungan hidup keluarganya itu. Hal inilah yang merupakan sebab utama mengapa manusia mau bekerja dengan segala daya dan upayanya. Dan untuk memuaskan keinginan atas kekuasaan itu jugalah yang menjadi salah satu sebab utama mengapa manusia terus bekerja.

### **3) Kinerja Karyawan**

#### **4. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Salah satu definisi tentang kinerja yang diberikan oleh Siswanto (1989:243) adalah “Hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.” Sedangkan menurut Dharma (1985:64), kinerja adalah “Suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Selain itu, kinerja menurut Bernandin dan Russel (1993:379) adalah “Catatan pekerjaan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode pekerjaan tertentu.” Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kemudian As’ad (1995:47) mengemukakan bahwa kinerja adalah “Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang

bersangkutan”. Senada dengan pengertian kinerja tersebut diatas, Moenir (1994:78) memberikan definisi kinerja adalah “Sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran waktu tertentu.”

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan; tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas dan kualitatif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Adapun kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (1997:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan.”

Menurut Barry Cushway (2002:1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.”

Menurut Veizal Rivai (2004:309) mengemukakan kinerja adalah : “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.”

John Withmore (1997:104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.” Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

### 5. Pengukuran Kinerja

Penetapan standart diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Dalam pengukuran kinerja, As'ad (1982:56) menyatakan kriteria yang baik adalah apabila realitas, representatif, lebih reliabel, dan dapat diprediksikan. Selanjutnya Swasto (1996:47) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Hal ini berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, yaitu :

1. Kuantitas dan kualitas
2. Pengetahuan dan perencanaan kerja
3. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
4. Keputusan yang diambil
5. Daerah organisasi kerja

Demikian juga Dharma (1991:54) yang mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Namun tidak semua pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, dimana hal ini harus diselesaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Bernandin dan Russel (1993:383) mengajukan 6 kriteria primer yang

dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

a. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil kegiatan pelaksanaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dilakukan.

c. *Timelines*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

d. *Need for Supervisor*

Yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

e. *Cost effectiveness*

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi.

f. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan untuk memudahkan pengukuran kinerja, Maier (dikutip oleh As'ad. 1982:56) membagi pekerjaan menjadi dua jenis, yaitu:

6. Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitas organisasi dapat membuat suatu standart yang obyektif.
7. Pekerjaan non-produksi, dimana dalam menentukan sukses tidaknya seseorang dalam tugasnya, biasanya dapat dilihat melalui pertimbangan subyektif.
8. Dapat dikatakan bahwa pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan serta tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Kedua hal ini menentukan apa kriteria sukses yang berlaku untuk jabatan tersebut; serta dimensi-dimensi dimana dari pekerjaan itu yang dianggap lebih

penting. Untuk jenis pekerjaan pertama, hasil produksi seseorang bisa langsung dihitung, dan mutunya dapat dinilai pula melalui pengujian hasil.

9. Sedangkan untuk jenis yang kedua, terdapat beberapa cara yang lazim ditempuh antara lain penilaian oleh atasan, teman dan juga dirinya sendiri, karena cara ini lebih bersifat subyektif, maka sedapat mungkin diusahakan adanya suatu standart yang obyektif.

### 3. Penilaian Kinerja

Adapun pendapat lain dari Handoko (1987:135) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Alewin (Timpe,1999:244) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandangi diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai sehingga manfaat penilaian kinerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif. McConcey (1982:91) menguraikan mengapa kita harus mengevaluasi kinerja para karyawan. Ada empat alasan yang kuat yaitu:

- a) Sebagai alat untuk memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
- b) Sebagai dasar pemberian gaji (kenaikan gaji), kompensasi, hadiah pelayanan, liburan dan promosi.
- c) Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat,

pemecatan).

- d) Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Suatu tinjauan sepintas lalu saja mengenai alasan di atas segera mengungkapkan bahwa alasan itu langsung menuju jantung syarat keberhasilan kelompok manajemen. Alasan tersebut menyangkut segi-segi yang bisa mendorong atau bisa menghambat kemajuan organisasi.

Handoko (1996:136) menyatakan kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Dari pengertian tersebut, maka untuk dapat melakukan perbaikan prestasi kerja harus ada hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan sehingga dapat terjadi umpan balik.

- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. Pengambilan keputusan pemberian kompensasi atas semua hal yang berhubungan dengan karyawan harus berdasarkan pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

- c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi dan transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang kurang baik menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

Hal ini berhubungan dengan perbaikan prestasi kerja dimana dengan ada perencanaan dan pengembangan karir diharapkan akan didapatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personalia. Dimana departemen personalia adalah departemen yang paling berperan dalam peningkatan SDM untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

g. Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi. Sehingga setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat berprestasi dan mengembangkan karirnya.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Moekijat (1990:69) mengemukakan ada 5 tujuan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

a. Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi.



b. Untuk membantu memperkirakan secara seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dalam suatu keseluruhan proses pekerjaan.

c. Mengupayakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan ini.

d. Melakukan upaya tertentu untuk perbaikan-perbaikan.

e. Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap prestasi kerja harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan oleh perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan; potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karir. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

#### **4. Aspek – Aspek Kinerja**

##### **a. Penyesuaian**

Menurut Steers & Porter (1976:63), penyesuaian memiliki pengertian yaitu derajat perasaan para karyawan mengenai pembatasan-pembatasan dalam organisasi kerja, bahwa banyak aturan-aturan, prosedur-prosedur, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan praktek-praktek yang harus mereka taati daripada melakukan pekerjaan menurut cara mereka sendiri. Sedangkan dalam teorinya Keith Davis (1998:79) menyebut penyesuaian dengan istilah fleksibilitas dimana memiliki pengertian, tidak ada peraturan dan prosedur yang tidak diperlukan.

Dengan kata lain semua prosedur yang ada hanyalah yang benar-benar diperlukan sehingga setiap anggota dari organisasi dapat melakukannya.

##### **b. Tanggung Jawab**

Dalam teorinya Steers & Porter (1976:63) mendefinisikan aspek responsibility sebagai suatu derajat perasaan para karyawan bahwa mereka diberi

banyak tanggung jawab dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya pada atasan terlebih dahulu atau;

dapat pula dikatakan karyawan diberikan kekuasaan dan wibawa untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya Keith Davis (1998:82).

Walton (1996:95) menambahkan dalam teorinya bahwa responsibility juga dapat diukur dengan besar kecilnya organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuannya serta adanya kesempatan untuk bertumbuh.

c. Standart atau Ukuran

Menurut Steers & Porter (1976:63) yang dimaksud dengan standart disini adalah derajat perasaan para karyawan bahwa pihak manajemen mengutamakan pelaksanaan kerja yang baik;

termasuk menetapkan suatu target tertentu yang mengandung resiko. Sehubungan dengan hal ini Keith Davis (1998:102) mengatakan bahwa resiko yang dihadapi tersebut tetap harus memiliki tujuan yang jelas dan dapat dicapai.

d. Penghargaan

Steers & Porter (1976:63) berpendapat bahwa penghargaan yang dimaksud dalam aspek iklim kerja adalah suatu derajat perasaan dimana para karyawan diakui dan diberi imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik daripada dikritik dan dihukum bila mereka melakukan kesalahan. Walton (1998:112) menyimpulkan hal ini dengan mengatakan bahwa karyawan dapat menerima hak-haknya berupa kompensasi yang memadai dan wajar. Sedangkan Keith Davis (1998:123) mengukur aspek penghargaan dengan adanya suatu penghargaan pada karyawan untuk penampilan kerja yang baik.

Bowen (2000:20) berpendapat bahwa penghargaan adalah sesuatu yang diberikan atau diterima oleh karyawan atas apa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Menurut Nitisemito (1996:42) kompensasi bagi organisasi perusahaan berarti penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Cherrington (1995:403) berpendapat bahwa biasanya manusia akan bersedia untuk bekerja dengan ikhlas jika manusia mendapatkan balas jasa atas hasil kerjanya. Pemberian balas jasa ini dapat berupa uang (materi) dan bersifat

penghargaan (bukan materi).

Menurut Cherrington, yang termasuk penghargaan dengan materi adalah upah pokok, tunjangan dan insentif. Sedangkan yang termasuk penghargaan tanpa materi adalah pekerjaan itu sendiri dan lingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Cherrington pula, ada dua metode alternatif untuk menghargai kinerja karyawan. Selain berbagai metode dan format penilaian, isu-isu yang lebih luas lainnya juga harus dipertimbangkan seperti kepercayaan pada sistem penghargaan, sikap manager dan karyawan, tujuan, frekuensi dan sumber data penghargaan, dan pelatihan penilai.

Bukti telah menunjukkan bahwa penilaian tidak berhubungan kuat dengan hasil. Penilaian bergantung pada proses mental penilai, yang mana juga sangat kompleks. Sebaliknya, hasil sangat bergantung pada kondisi yang bisa saja berada diluar kendali pekerja.

#### e. Kejelasan Organisasi

Menurut Steers & Porter (1976:63) aspek organization clarity adalah derajat perasaan bahwa segala sesuatu diorganisasikan dengan baik daripada keadaan yang tidak teratur, kabur, kacau. Sedangkan menurut Keith Davis (1998:142) aspek kejelasan organisasi memiliki pengertian bahwa setiap orang dalam organisasi mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan terhadap dirinya. Walton (1998:121) menyimpulkan bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat dapat mewakili gambaran kejelasan organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (1999:34) lingkungan psikologi merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Dengan adanya lingkungan psikologi yang baik akan memacu semangat para karyawan di perusahaan tersebut, sehingga secara tidak langsung para karyawan akan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik.

#### f. Semangat Tim

Steers & Porter (1976:76) berpendapat bahwa derajat perasaan mengenai hubungan baik yang terdapat dalam lingkungan kerja, dimana hubungan antara pihak manajemen atau atasan dengan bawahan hangat saling percaya dan orang

merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut dirangkumkan dalam aspek semangat tim.

Demikian pendapat yang sama dikemukakan oleh Keith Davis (1998:143) hanya saja istilah yang digunakan adalah team comitment. Interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya sangat diperlukan hubungan yang harmonis, dikemukakan oleh Jucius (1998:418).

Menurut Jucius (1998:418), hasil interaksi antara rasa suka, tidak suka, persepsi, harapan, sikap dan pendapat yang kesemuanya menghasilkan bermacam-macam tingkat hubungan atau konflik.

Dalam suatu organisasi, minat dalam kaitannya dengan perusahaan adalah pemikiran tentang nama dan reputasi perusahaan, tipe pekerjaan, rasa aman, kondisi tempat kerja, dan teman sekerja.

Rasa aman, kondisi tempat kerja, dan teman sekerja merupakan faktor lingkungan fisik dan sosial yang membentuk minat seseorang untuk bekerja dengan lebih baik atau tidak menurut : Anorogo (1998:1). Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan kekeluargaan akan sangat berpengaruh besar terhadap pekerjaan yang ditangani oleh para karyawan.

Sehingga suasana lingkungan kerja akan nyaman seakan-akan berada di rumah sehingga semua pekerjaan akan terselesaikan dengan baik (tidak ada beban atau tekanan).

## **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbedi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan serta keahlian.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (terbentuk dengan rencana), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan,
- b. Motivasi,
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami; atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

David C. Mc Clelland (1997:79) seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara minat berprestasi dengan pencapaian kerja”. Minat berprestasi dengan pencapaian kerja.

Minat berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki minat yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan tujuan yang realistik
- 2) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 3) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 4) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson (1987:45) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

- 1) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

#### 4) Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Manusia adalah sumber daya yang utama bagi semua organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan semua aktivitasnya tidak lepas dari peranan manusia. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (1996:10) mengemukakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, karena berkaitan langsung dengan karyawan.

Karakteristik individu yang berbeda-beda yang meliputi minat, sikap dan kebutuhan merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan akan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun akan berbeda-beda pula. Minat merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya. Adanya minat yang besar dari seseorang terhadap suatu pekerjaan, akan diikuti oleh perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian mempunyai kecenderungan untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya. Hal ini tentu juga akan memudahkan pihak manajemen dalam menempatkan pekerja tersebut dalam bidang pekerjaan yang sesuai, dimana yang memungkinkan mereka dapat mengembangkan diri dan kemampuannya untuk mencapai tujuan individu yang diharapkannya, yang nantinya tentu akan turut pula mempengaruhi kinerjanya.

Manusia membentuk sikap positif terhadap obyek untuk memenuhi kebutuhannya. Dan sebaliknya, jika obyek tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan individu, maka terbentuklah sikap negatif. Adanya sikap yang positif dari seseorang terhadap pekerjaannya akan sangatlah penting karena akan lebih memungkinkan seseorang dalam mengerjakan sesuatu lebih baik.

Konsekuensi logisnya adalah ia akan mendapatkan imbalan yang lebih baik pula, baik berupa imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik. Hal ini tentu akan semakin meningkatkan kinerjanya. Dengan berbagai fasilitas dan imbalan yang lebih baik pula, baik berupa imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik. Hal ini tentu akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Dengan berbagai fasilitas dan imbalan yang lebih baik, diharapkan individu akan semakin memiliki minat dan sikap yang positif terhadap organisasi dan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan tingkah laku bersedia bekerja dengan bersungguh-sungguh, bersedia dengan rela hati menyumbangkan tenaga maupun pikirannya bekerja dengan disiplin dan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya; sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Selain itu, kebutuhan juga berpengaruh terhadap individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Apabila kebutuhannya dirasakan telah terpenuhi, maka orang tersebut akan bekerja dengan baik. Tetapi sebaliknya bila tidak, maka apa yang dikerjakannya pun tidak akan maksimal, dimana hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

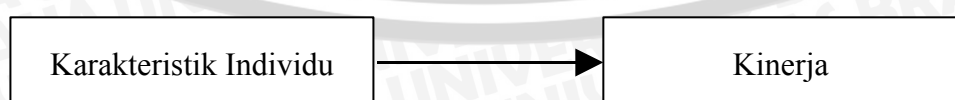
Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja perusahaan yang optimal, manajer diharapkan memperhatikan dan mampu memahami karakteristik individu dari pekerjaannya dengan baik, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat terwujud.

##### **5) Model Konsep dan Hipotesis**

Model konsep dari penelitian disini adalah bahwa karakteristik individu merupakan hal yang dianggap penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan yang dimaksud dengan konsep disini adalah suatu kata yang mengekspresikan penampilan abstrak melalui gambaran umum dari bagian. Selanjutnya model konsep tersebut dapat dijabarkan dalam gambar dibawah ini :

**Gambar 2**

##### **Model Konsep**



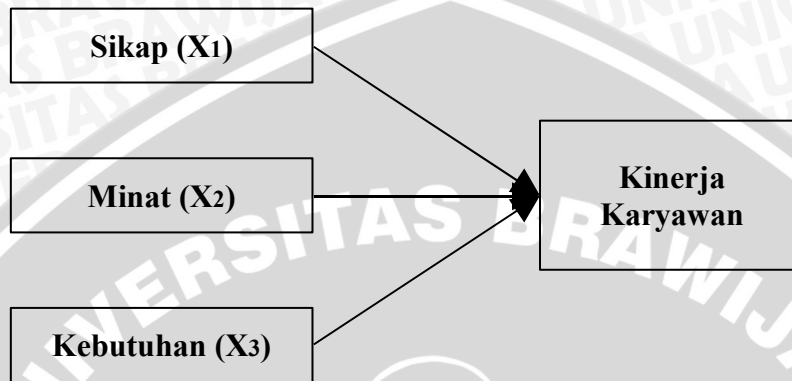
Sedangkan hipotesis, menurut Kerlinger sebagai mana yang dikutip Singarimbun dan Effendi (1989:241) adalah: “Kesimpulan sementara tentang

hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Selanjutnya dapat digambarkan model hipotesis secara parsial sebagai berikut :

**Gambar 3**

**Model Hipotesis (Secara Parsial)**



Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan dalam penelitian ini adalah :

- i.  $H_0$  = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Karakteristik Individu yang terdiri dari variabel Minat ( $X_1$ ), Sikap ( $X_2$ ), Kebutuhan ( $X_3$ ) terhadap masing-masing variabel.
- ii.  $H_1$  = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Karakteristik Individu yang terdiri dari variabel Minat ( $X_1$ ), Sikap ( $X_2$ ), Kebutuhan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah :

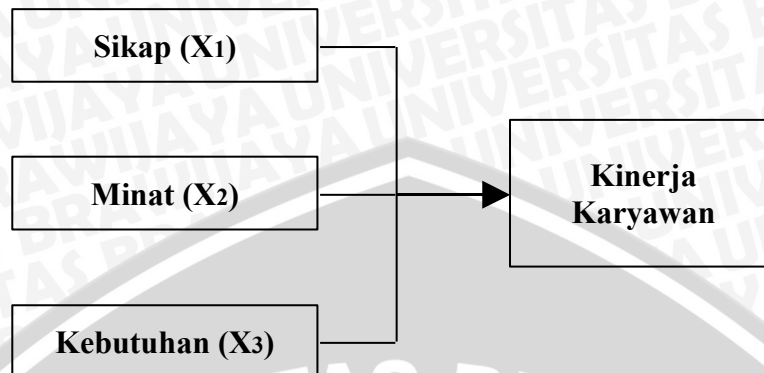
1. Jika probabilitas  $f < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menyatakan variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika probabilitas  $f > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menyatakan variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Kemudian, dapat digambarkan model hipotesis secara simultan sebagai berikut :



Gambar 4

## Model Hipotesis (Secara Simultan)



Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan dalam penelitian ini adalah :

- Ho = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Karakteristik Individu yang terdiri dari variabel Minat ( $X_1$ ), Sikap ( $X_2$ ), Kebutuhan ( $X_3$ ) terhadap masing-masing variabel.
- H<sub>1</sub> = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Karakteristik Individu yang terdiri dari variabel Minat ( $X_1$ ), Sikap ( $X_2$ ), Kebutuhan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika probabilitas  $t < 0,05$ , maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menyatakan variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika probabilitas  $t > 0,05$ , maka Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal ini menyatakan variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### g. Rancangan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan, pasti mengandung tujuan yang hendak dicapai, dimana antara peneliti satu dengan yang lain kadang kala berbeda tujuannya. Dalam kegiatan penelitian guna penyusunan skripsi ini, akan digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan. Singarimbun dan Effendi (1989:5) menjelaskan penelitian eksplanatori sebagai :

Penelitian penjelasan (*explanatory*) menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, oleh karenanya penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau testing research. Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian fokusnya terletak pada penjelasan pada hubungan-hubungan antar variabel.

Alasan utama penggunaan jenis penelitian eksplanatori ini karena penulis akan melakukan suatu pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga akan mendapatkan gambaran mengenai hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel bebas dan terikat.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan yang juga merupakan tempat dimana terdapatnya sumber data. Dalam penelitian ini yang menjadi tempat atau obyek penelitian adalah Perusahaan Raket ABADI yang berlokasi di Jalan Klayatan I / 4 RT.04 RW.01 Malang.

Adapun situs penelitian pada penelitian ini mengacu pada bagian manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan Raket ABADI dan bagian-bagian yang terkait dengan penelitian.

#### C. Konsep, Variabel, dan Pengukurannya

repository.ub.ac.id

**f. Konsep**

Konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak akan kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dari sebuah penelitian (Singarimbun dan Effendi, 1989:33 ). Berdasarkan pengertian dari konsep tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat dua konsep yang dapat dikemukakan, yaitu :

Konsep karakteristik individu terdiri atas minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang. Konsep kinerja, merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

**g. Variabel dan Definisi Operasional**

Dalam suatu penelitian sangatlah sulit untuk meneliti konsep secara empiris, karena itu konsep tersebut harus dijabarkan ke dalam satuan yang lebih operasional, yaitu dengan mengubahnya menjadi variabel. Dimana variabel merupakan sesuatu yang memiliki variasi nilai (Singarimbun dan Effendi, 1989:42). Untuk mempermudah pengukuran suatu variabel, diperlukan suatu definisi operasional yang berisi petunjuk tentang bagaimana pelaksanaan atau cara pengukuran terhadap suatu variabel.

Berdasarkan konsep di atas, definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

4. Konsep karakteristik individu, terdiri atas tiga variabel, yaitu :
  10. Minat, dengan indikator kecenderungan pekerja terhadap aktivitas.
  11. Sikap, dengan indikator keberadaan komponen kognisi (pikiran), afeksi (perasaan), dan konasi (tingkah laku).
  12. Kebutuhan, dengan indikator tingkat kebutuhan fisiologi, rasa aman, dan sosial.
9. Konsep kinerja, terdiri atas satu variabel yaitu kinerja karyawan dengan indikator hasil kerja. Berikut ini akan ditampilkan konsep, variabel, indikator, dan item dari penelitian ini :

UNIVERSITAS BRAWIJAYA





### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi skor pada indeks. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:111) : Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan adalah dengan menggunakan skala Likert. Cara

pengukurannya adalah dengan menghadapkan koresponden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Jawaban ini diberi skor 1-5.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **6. Populasi**

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:152), “populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Dalam penelitian ini, yang dimaksud populasi adalah seluruh karyawan borongan Perusahaan Raket ABADI Malang. Berdasarkan data survei besar populasinya sebanyak 75 orang atau unit.

##### **7. Sampel**

Menurut Sugiyono (1999 : 73) definisi sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, untuk penentuan sampel responden pada karyawan borongan di Perusahaan Raket ABADI Malang dengan persentase sebesar 57 % dari jumlah populasi.

##### **8. Teknik Pengambilan Sampel**

Agar sampel responden yang diambil mencerminkan obyektifitas, maka metode yang dipergunakan dalam pengambilan sampel ini adalah metode simple random sampling (sampel acak sederhana). Menurut Umar (1998:12) metode pengambilan sampel secara acak adalah “Suatu metode pemilihan umum sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”, dimana jumlah sampel responden tersebut ditentukan dengan rumus Slovin (Umar, 1997:49) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 75 individu

e = ukuran kelonggaran, karena pengambilan sampel dalam penelitian ini sebesar 10%

Jadi perhitungan jumlah sampel responden yang akan diambil adalah

sebagai berikut :

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,1)^2}$$

$$n = 42,86$$

$$n = 43$$

## **E. Pengumpulan Data**

### **9. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data adalah asal muasal dari mana data diperoleh. Adapun dalam penelitian ini secara umum data diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Data Primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok seperti hasil wawancara, atau hasil mengisi kuesioner.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari perusahaan, dimana dalam hal ini adalah dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan personalia dan produksi.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang obyektif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **10. Kuesioner**

Merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responder, guna mendapatkan data yang dibutuhkan.

#### **11. Interview**

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, dengan pihak-pihak yang dapat dijadikan narasumber.

#### **12. Dokumentasi**

Merupakan suatu metode pengumpulan data dengan melihat catatan-catatan ataupun dokumen yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

### **10. Instrumen Penelitian**

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjaring data primer yang berupa kuesioner atau daftar pernyataan yang dirancang dengan struktur atas dasar skala likert yang berbentuk tabel dengan keterangan variabel, indikator, item dan jawaban beserta skala likert yang telah ditentukan serta dibantu dengan teknik wawancara secara langsung dengan pedoman deep-interview. Sedangkan untuk memperoleh data sekunder digunakan teknik dokumentasi atas semua data yang dikumpulkan melalui survei dan observasi langsung di lokasi penelitian maupun data pada sumber-sumber teori yang berupa buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta artikel-artikel yang terkait.

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1989:122), menyatakan :

“Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Bila seorang ingin mengukur berat suatu benda, maka ia harus menggunakan timbangan. Timbangan adalah alat pengukur berat yang valid, bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan bukanlah merupakan alat pengukur yang valid bila mana digunakan untuk mengukur panjang.”

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Namun lebih jauh Sugiono (1994:97), menyatakan bahwa, “Dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi obyek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen.”

Sehubungan dengan uji validitas maka digunakan uji validitas isi, dimana validitas alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep. Yang dimaksud isi disini dapat berupa item-item atau butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Dari jawaban yang diperoleh tersebut selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi antara butir atau item dengan skor total dengan



menggunakan teknik korelasi dalam hal ini digunakan korelasi *Product Moment Pearson* yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Dimana

r = korelasi product moment x dan y

x = skor item atau butir pertanyaan

y = skor total

N = jumlah pertanyaan

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Effendi, 1989:140).

Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak, dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus *Coefficient Alpha* atau *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = reliabilitas

k = jumlah item

r = rata-rata koefisien korelasi

Apabila nilai koefisien korelasi kurang dari nilai standart alpha sebesar 0,05 maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel yang diteliti menggunakan bantuan program SPSS for windows vers.14.0.

## 1. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Sofian Effendy dalam Singarimbun dan Effendi, 1985 :42). Tujuan dari analisis data adalah untuk menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi suatu data yang teratur, dan sistematis sehingga lebih berarti. Adapun analisis dalam penelitian ini dilakukan

dalam beberapa tahap dan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dan alat analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 6. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik daerah penelitian, responden, dan distribusi item masing-masing variabel. Adapun dengan regresi linier berganda ini merupakan penggunaan teknik untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

Dimana:

y = Variabel dependen atau variabel terikat (kinerja)

x = Variabel independen atau variabel bebas (karakteristik individu)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama (parsial) menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (k+1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan.

k = jumlah variabel bebas

Pengujian dilakukan sesuai tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$ . penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis didasarkan pada :

e) Jika  $p < \alpha$  ; maka  $H_0$  ditolak.

f) Jika  $p \geq \alpha$  ; maka  $H_0$  diterima.

Apabila  $H_0$  ditolak berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat, perhitungan ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS. Sedangkan asumsi-asumsi yang digunakan pada umumnya menspesifikasikan bentuk sebarannya. Salah satu analisis alternatif lain yang dapat digunakan adalah dengan regresi nonparametrik karena dalam regresi nonparametrik tidak diperlukan pemenuhan asumsi

kenormalan.



#### **BAB IV**

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

- 4) Gambaran Umum Perusahaan**
- 2) Sejarah Singkat Perusahaan**

Perusahaan Raket ABADI Malang didirikan pada tahun 1955 oleh empat

orang yang mempunyai hubungan persaudaraan. Adapun nama pendiri perusahaan raket tersebut yaitu :

- a. Bapak Koeri Soemarno
- b. Bapak Nari
- c. Bapak Sarwi
- d. Bapak Kabit

Pada awal berdirinya Perusahaan Raket ABADI Malang ini masih menggunakan modal yang sangat minim serta peralatan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan produksinya bisa dikatakan sangat sederhana yaitu dengan menggunakan tenaga manusia. Dengan menggunakan modal dan peralatan yang tersedia Perusahaan Raket ABADI Malang hanya mampu menghasilkan produk dalam jumlah relatif kecil dan dengan daerah pemasaran yang hanya meliputi wilayah Malang saja. Pada tahun 1957 Perusahaan Raket ABADI Malang terpaksa membubarkan diri, hal ini dikarenakan proses produksi yang kurang lancar sehingga hasil yang dicapai juga dalam jumlah kecil. Kemudian Bapak Koeri Soemarno selaku pimpinan perusahaan berusaha membangun kembali perusahaan dengan modal sendiri. Dengan dibekali pengalaman yang ada dan dengan kemauan serta keuletan yang tinggi untuk berusaha, lambat laun perusahaan mengalami kemajuan. Menyadari perusahaan semakin berkembang maka pada tahun 1974 Bapak Koeri Soemarno memutuskan untuk mendaftarkan perusahaannya pada Departemen Perindustrian dan Perdagangan Cabang Malang. Sejak saat itu Perusahaan Raket ABADI Malang secara resmi berdiri dengan :

- a. Nama Perusahaan : Perusahaan Raket ABADI
- b. Jenis Perusahaan : Perseorangan
- c. Alamat : Jl. Klayatan I / 4 RT.04 RW.01 Malang
- d. Ijin perusahaan : Tertanggal 4 April 1974 SK 021 / Kodya / 1974  
No. Kode 3992.3 / 155.11 / 1

Pada saat itu perusahaan sudah mulai memperhatikan kuantitas dan

kualitas produksi serta pengaturan harga jual produk yang sejenis dari pihak pesaing. Hal ini dilakukan dengan harapan dapat dijangkau konsumen, sehingga penjualan dapat meningkat. Dengan meningkatnya volume penjualan diharapkan keuntungan perusahaan akan meningkat sehingga dapat digunakan untuk menambah modal perusahaan.

#### **b. Lokasi Perusahaan**

Lokasi Perusahaan Raket ABADI sejak berdiri tahun 1955 sampai dengan sekarang tidak pernah mengamali perpindahan lokasi yaitu berada di Jalan Klayatan I / 4 RT.04 RW.01 Malang.

Adapun alasan perusahaan memilih lokasi tersebut yaitu :

- a. Tenaga kerja, untuk mendapatkan tenaga kerja perusahaan tidak mengalami kesulitan karena di sekitar wilayah perusahaan banyak tersedia tenaga kerja.
- b. Transportasi, dari segi transportasi perusahaan tidak mengalami kesulitan karena perusahaan berada di daerah yang mudah dijangkau sehingga memudahkan keluar masuknya kendaraan pengangkutan baik bahan baku maupun hasil produksi.
- c. Adanya kemungkinan untuk mengadakan perluasan perusahaan.

#### **c. Tujuan Perusahaan**

Tujuan Perusahaan Raket ABADI Malang adalah sebagai berikut :

- 1) Menjaga Kontinuitas Proses Produksi

Perusahaan menjamin kelancaran dari faktor-faktor yang diperlukan dalam proses produksi, terutama dalam penyediaan bahan baku, tenaga kerja, mesin dan peralatan penunjang lainnya.

Dalam penyediaan bahan baku diharapkan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan sehingga menghasilkan mutu yang baik. Di samping itu diusahakan pula agar tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan.

- 2) Mencapai Target Produksi

Jika kontinuitas proses produksi dapat berjalan lancar maka diharapkan

target produksi yang direncanakan dapat terealisasi dengan baik.

3) Mencapai Keuntungan Maksimal

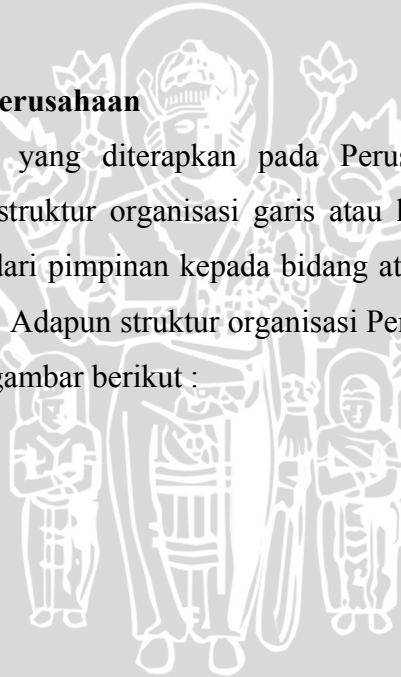
Untuk menjaga kontinuitas perusahaan dilakukan dengan mencapai keuntungan yang maksimal dengan menjalankan aktivitas perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

**d. Bentuk Hukum Perusahaan**

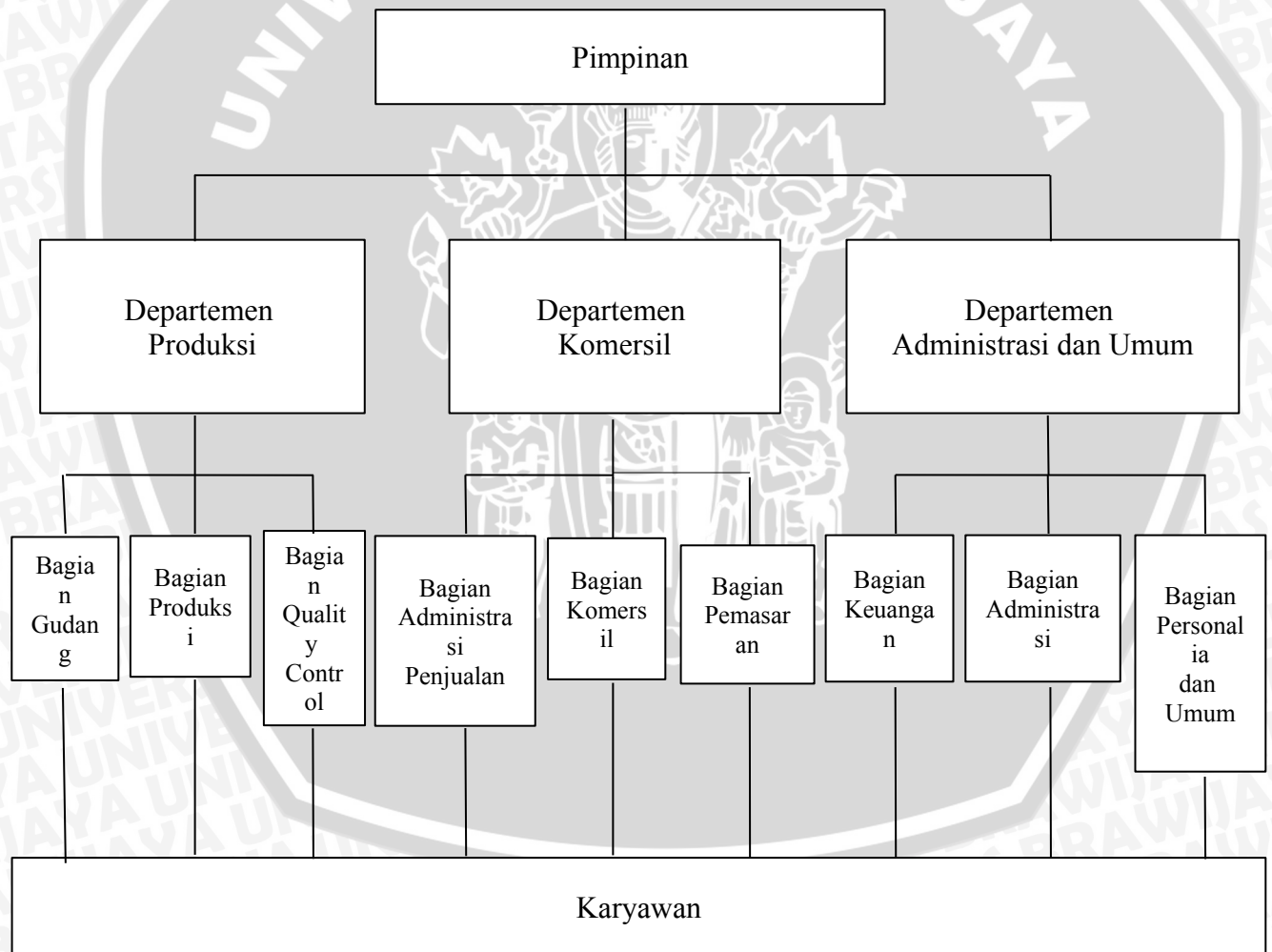
Bentuk hukum Perusahaan Raket ABADI Malang adalah perusahaan perseorangan yang dikeluarkan dan disahkan oleh Departemen Perindustrian Dan Perdagangan, pada tanggal 4 April 1974, dengan No. SK 021 / Kodya / 1974 dan No Kode 3992.3 / 155.11 / 1.

**e. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi yang diterapkan pada Perusahaan Raket ABADI Malang adalah berbentuk struktur organisasi garis atau lini, dimana wewenang mengalir secara langsung dari pimpinan kepada bidang atau departemen ataupun langsung kepada karyawan. Adapun struktur organisasi Perusahaan Raket ABADI Malang dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 5**  
**Struktur Organisasi**  
**Perusahaan Raket ABADI Malang**



Sumber : Perusahaan Raket ABADI Malang

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada struktur

organisasi Perusahaan Raket ABADI Malang adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Perusahaan
  - 1) Menentukan kebijakan dan membuat perencanaan yang akan ditempuh oleh perusahaan.
  - 2) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pihak luar.
  - 3) Mengorganisir dan memberi wewenang pada bawahan untuk melakukan tugasnya.
  - 4) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan.
  - 5) Bertanggung jawab penuh atas perusahaan baik dari segi intern maupun ekstern.
2. Departemen Produksi
  3. Menangani masalah produksi baik kualitas dan kuantitas.
  4. Mencatat hasil produksi, menjaga hubungan antar bagian serta mengontrol persediaan bahan baku.
3. Bagian Gudang
  4. Mengatur keluar masuknya bahan baku dan barang jadi.
  5. Mencatat persediaan bahan baku dan bahan yang keluar.
4. Bagian Produksi
  9. Mengawasi pelaksanaan produksi mulai awal sampai akhir sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
  10. Bertanggung jawab atas jalannya proses produksi secara keseluruhan.
  11. Melaksanakan kegiatan produksi sesuai dengan rencana.
5. Bagian Quality Control
  5. Mengontrol terjadinya penyimpangan dan dilakukan perbaikan secepatnya.
  6. Mengontrol perencanaan dan pengawasan produksi, apakah pelaksanaan sudah sesuai dengan rencana.
6. Departemen Komersil
  - h. Menetapkan peraturan pelaksanaan kegiatan di bidang komersil dan administrasi penjualan.
  - i. Menetapkan perencanaan, pembinaan dan pengembangan perusahaan di bidang komersil dan administrasi penjualan.



7. Bagian Administrasi Penjualan
  11. Mengatur pengiriman barang dan tugas lain yang berkaitan dengan penjualan.
  12. Mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan penjualan.
8. Bagian Komersil
  - 1) Menyusun rencana penjualan untuk tahun yang akan datang.
  - 2) Menyarankan direktur komersil dalam mencari kemungkinan daerah pemasaran dan penyediaan bahan-bahan yang dibutuhkan perusahaan.
9. Bagian Pemasaran
  13. Memasarkan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan.
  14. Mencatat semua transaksi atas penjualan dan pembelian barang jadi.
10. Departemen Keuangan dan Administrasi
  - 1) Mencatat transaksi, mengatur keluar masuknya keuangan pembelian bahan baku dan penjualan hasil produksi.
  - 2) Menyelenggarakan urusan surat menyurat untuk urusan umum maupun transaksi.
11. Bagian Keuangan
  1. Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang perusahaan sehingga kelancaran usaha terjamin.
  2. Mengelola keuangan perusahaan.
12. Bagian Administrasi
  - 5) Membantu pimpinan mengadakan perencanaan dan pembelanjaan perusahaan.
  - 6) Mengadakan pencatatan dan membuat laporan keuangan perusahaan.
13. Bagian Personalia dan Umum
  2. Menyeleksi pegawai.
  3. Melaksanakan dan mempertimbangkan atas penerimaan dan penempatan karyawan.
  4. Bertanggungjawab atas keluar masuknya karyawan.

**f. Sumber Daya Manusia atau Karyawan Perusahaan**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pelaksanaan

fungsi-fungsi organisasi. Tanpa sumber daya manusia organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya.

a. Jumlah Karyawan

Jumlah tenaga kerja yang ada pada Perusahaan Raket ABADI Malang ini sebanyak 96 orang dengan perincian jumlah, dan tingkat pendidikan karyawan yang dapat dilihat pada tabel 3 dan tabel 4 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Jumlah Karyawan**  
**Perusahaan Raket ABADI Malang**

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Pimpinan	1
2.	Kepala Departemen Produksi	1
3.	Kepala Departemen Komersil	1
4.	Kepala Departemen Administrasi dan Umum	1
5.	Bagian Gudang	2
6.	Bagian Produksi	3
7.	Bagian Quality Control	2
8.	Bagian Administrasi Penjualan	1
9.	Bagian Komersil	2
10.	Bagian Pemasaran	4
11.	Bagian Keuangan	1
12.	Bagian Administrasi	1
13.	Bagian Personalia dan Umum	1
14.	Karyawan Borongan	75
	<b>Jumlah seluruh karyawan</b>	<b>96</b>

Sumber : Perusahaan Raket ABADI Malang

**Tabel 3**  
**Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja**  
**Perusahaan Raket ABADI Malang**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	Sarjana (S1)	4
2.	Diploma (D3)	8
3.	SMU / SMK / STM	56
4.	SLTP	21
5.	SD	7
	<b>Jumlah seluruh karyawan</b>	<b>43 / 96</b>

Sumber : Perusahaan Raket ABADI Malang

b. Hari dan Jam Kerja

Pada saat ini perusahaan telah menetapkan hari dan jam kerja karyawan dengan perincian sebagai berikut :

1) Hari Senin-Kamis dan Sabtu

Jam kerja : 07.00 – 16.00 WIB

Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

2) Hari Jumat

Jam kerja : 07.00 – 16.00 WIB

Istirahat : 11.00 – 13.00 WIB

Sedangkan hari-hari besar, perusahaan meliburkan para karyawannya.

c. Sistem Gaji dan Upah

Dalam rangka memberikan gaji dan upah kepada karyawan, perusahaan selalu memberikan prinsip tentang keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud adalah berdasarkan pada pengorbanan yang diberikan oleh karyawan itu sendiri, tentunya diimbangi dengan pemberian gaji dan upah yang sesuai dengan perusahaan, yaitu :

g) Gaji bulanan : upah yang diberikan setiap awal bulan dan diberikan pada tenaga kerja tidak langsung, misalnya staff.

h) Gaji mingguan : upah yang diberikan setiap akhir minggu bagi tenaga kerja langsung, seperti karyawan bagian produksi.

i) Upah borongan : upah yang diberikan apabila pada beberapa pesanan yang harus diselesaikan. Upah yang ini diberikan menurut besar kecilnya unit yang dihasilkan.

4) Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan harus mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik bagi pimpinan sendiri maupun bagi para karyawan beserta keluarganya. Dengan begitu asas adil dan merata bagi perusahaan dapat terwujud. Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan berupa :

5. Biaya pengobatan. Biaya pengobatan ini tidak seluruhnya diberikan kepada karyawan, namun hanya sebagai sumbangan pengobatan untuk

karyawan yang sakit.

6. Sarana transportasi, diberikan dengan menyediakan sarana transportasi berupa sepeda motor dan mobil untuk melaksanakan tugas di lapangan.
7. Tunjangan hari raya, diberikan kepada karyawan yang sedang merayakan hari raya agamanya, sesuai dengan agama yang dianutnya, dalam hal ini besarnya tunjangan ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan.

**g. Proses dan Hasil Produksi**

**a. Proses Produksi**

Proses produksi di dalam pembuatan raket ini yaitu secara *continuous* (terus menerus) atau dilakukan secara terus menerus dari waktu ke waktu yang memiliki pola atau urutan yang pasti, sejak dari bahan baku sampai menjadi barang jadi dan sifat produksinya adalah produksi massal, sehingga perencanaan produksinya relatif mudah dan efisien. Proses produksi secara terus menerus ini juga disebabkan oleh permintaan pasar atau konsumen yang rutin juga karena cukupnya persediaan bahan baku dan jarang terjadi penumpukan di gudang dalam waktu yang lama.

**1) Bahan-bahan yang digunakan**

Bahan-bahan yang digunakan pada Perusahaan Raket ABADI Malang terdiri dari dua macam bahan, antara lain:

**a) Bahan baku utama**

Aluminium, steel, kayu, T (te), corong, handel, plastik handel, kulit, krop, cincin senar dan senar.

**b) Bahan pembantu**

Lem besi, vernis, tiner, olie, stiket, cat dan plastik.

**2) Mesin dan peralatan yang digunakan**

Mesin dan peralatan yang digunakan untuk produksi adalah sebagai berikut :

4. Mesin diesel kapasitas 10 pk : 1 buah
5. Mesin diesel kapasitas 5 pk : 1 buah
6. Mesin gergaji besar : 2 buah

7. Mesin gergaji kecil : 5 buah
8. Mesin gergaji sedang : 3 buah
9. Alat penyelepan : 2 buah
10. Alat pengebor : 6 buah
11. Alat pengepresan raket : 60 buah
12. Meja cat : 10 buah
13. Meja pemasng kulit : 2 buah
14. Meja pres : 2 buah
15. Mesin Dinamo : 1 buah
16. Alat-alat reparai : 1 buah

### 3) Tahap-tahap proses produksi

Adapun urutan-urutan proses produksi adalah sebagai berikut:

#### Tahap 1 : Proses Pemotongan

Kayu yang berbentuk gelondongan dipotong dengan gergaji besar, sehingga menjadi papan dengan ukuran sebagai berikut :

Panjang : 140 cm

Lebar : 15 cm

Tebal : 2 cm

#### Tahap 2 : Proses Penggalaran

Setelah proses pertama selesai, kemudian papan tersebut di gergaji lagi, sehingga menjadi galaran dengan ukuran sebagai berikut :

Panjang : 140 cm

Lebar : 2 cm

Tebal : 0.15 cm

Galaran-galaran ini dikeringkan agar dalam proses berikut berjalan dengan lancar.

#### Tahap 3 : Proses Pengepresan

Setelah galaran selesai di jemur, selanjutnya di pres, untuk 4 galar adalah untuk satu buah raket. Galar tersebut ditempelkan menjadi satu;

selanjutnya di lakukan pengepresan dengan menggunakan alat bantu kayu wajikan, kemudian dijemur sampai kering.

Dalam proses ini, raket masih dalam keadaan kasar dan tebal, sehingga harus di skrap pada proses berikutnya.

#### Tahap 4 : Proses Penyekrapan

Setelah diadakan penjemuran dan raket sudah kering, lalu presnya dibuka, kemudian dilakukan penyekrapan.

Maksud dari penyekrapan ini adalah untuk menghilangkan bagian raket yang tidak rata, sehingga dapat diperoleh bentuk lengkung raket yang lebih sempurna.

#### Tahap 5 : Proses Koato

Proses ini dilakukan setelah raket diskrap, kemudian dipasang bandel atau tangkai pegangan, di pasang pula sungon pada lengkung raket, bagian atas raket di beri lubang atau dibor untuk tempat pemasangan senar. Setelah itu dipatar yaitu untuk membulatkan tangkai kemudian baru di koato supaya agak halus.

#### Tahap 6 : Proses Penggosokan

Setelah proses kelima selesai, langkah selanjutnya adalah raket di slep yaitu menghaluskan raket dan digosok dengan menggunakan tenaga manusia agar raket yang hampir selesai tersebut lebih halus.

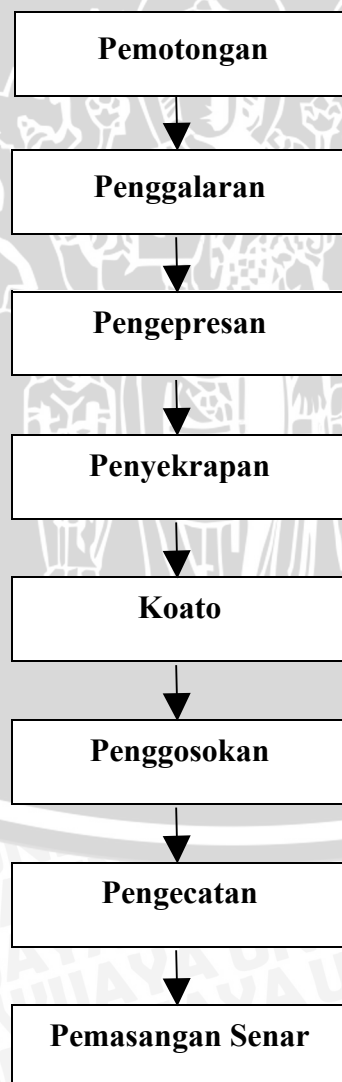
#### Tahap 7 : Proses pengecatan

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses produksi, raket yang sudah halus dicat dengan kombinasi warna yang telah ditentukan dan divernis agar lebih mengkilap, kemudian diberi brand atau merek.

Untuk mengetahui proses pembuatan raket pada perusahaan raket “ABADI” malang maka penulis menyajikan bagan proses produksi sebagai berikut

**Gambar 6**

**Proses Pembuatan Raket**



Sumber : Perusahaan Raket ABADI Malang

b. Hasil Produksi

Hasil produksi perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah :

1. Raket Kayu, yaitu raket yang seluruhnya terbuat dari kayu.
2. Raket Steel, yaitu raket yang tangkainya dan bulatannya dibuat dari kayu dan besi.

h. Pemasaran Hasil Produksi

Bagi suatu perusahaan agar kelangsungan hidupnya dapat berjalan dengan baik, maka harus menjalankan strategi pemasaran yang baik pula sebab strategi pemasaran yang baik membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3) Daerah Pemasaran

Dalam usaha untuk meningkatkan volume penjualan, Perusahaan Raket ABADI Malang ini berusaha untuk mempertahankan dan sekaligus mencari daerah pemasaran baru melalui bagian pemasaran yang sengaja ditugaskan untuk keperluan tersebut.

Daerah pemasaran dan penjualan Perusahaan Raket ABADI Malang adalah :

- 5) Jawa Timur : Malang, Pasuruan, Surabaya.
- 6) Jawa Tengah : Semarang, Tegal.
- 7) Jawa Barat : Bandung, Jakarta.
- 8) Sumatra : Medan

4) Saluran Distribusi

Kemajuan dalam bidang pemasaran mengharuskan setiap perusahaan untuk mengambil kebijakan saluran distribusi yang tepat. Hal ini dimaksudkan supaya produk-produk tersebut selalu tersedia dan dapat dibeli dengan mudah oleh konsumen. Dalam memasarkan produknya, Perusahaan Raket ABADI Malang menggunakan saluran distribusi sebagai berikut :

- 1) Produsen → Pengecer → Konsumen
- 2) Produsen → Agen → Pengecer → Konsumen



#### 5) Penentuan Harga Jual

Dalam menentukan harga jual produknya Perusahaan Raket ABADI Malang berpedoman pada besarnya biaya produksi ditambah angka persentase tertentu yang merupakan keuntungan yang diharapkan.

#### 6) Promosi

Kegiatan promosi yang dilakukan Perusahaan Raket ABADI Malang dilakukan untuk lebih mempermudah dalam memasarkan hasil produksinya, kegiatan promosi yang dilakukan adalah :

- h. Memasang papan nama yang dibuat dengan tulisan yang menarik dan ditempatkan pada tempat yang strategis yang mudah dilihat dan dikenali.
- i. Pemberian merek yang mudah diingat dan dikenali.
- j. Membuat kalender setiap tahun.

#### 7) Pesaing

Perusahaan Raket ABADI Malang dalam usahanya memasarkan hasil produksinya tidak luput dari keadaan persaingan tersebut, terutama dari perusahaan yang sejenis. Perusahaan yang menjadi pesaing dari Perusahaan Raket ABADI Malang adalah sebagai berikut :

- b. Perusahaan Raket "ROTAK" Malang
- c. Perusahaan Raket "ORIENT" Malang
- d. Perusahaan Raket "BUTTERFLY" Malang
- e. Perusahaan Raket "ISTORA" Malang

### **B. Deskripsi Responden**

Dalam deskripsi obyek penelitian, disajikan data yang berkaitan dengan responden. Data tersebut meliputi komposisi di lihat dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Selain itu dalam deskripsi obyek penelitian juga disajikan mengenai gambaran statistik item dari variabel-variabel yang diteliti. Secara lebih lengkapnya, data tersebut disajikan dalam

tabel-tabel sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Frekuensi Tingkat Usia Responden**

<i>Usia</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
15 – 25 tahun	17	23
25 – 35 tahun	35	47
35 – 45 tahun	23	30
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Ket : Dengan Pembulatan

Pada tabel ditunjukkan bahwa responden yang berusia 15 – 25 tahun berjumlah total 17 orang dengan persentase 23 %. Kemudian untuk responden yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah total 35 orang dengan persentase 47 %.

Dan responden yang berusia 35 – 45 tahun berjumlah total 23 orang dengan persentase 30 %.

**Tabel 5**  
**Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Laki- Laki	49	65
Perempuan	26	35
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Ket : Dengan Pembulatan

Pada tabel ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah total 49 orang dengan persentase 65 %. Kemudian untuk responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah total 26 orang dengan persentase 35 %.

**Tabel 6**

**Frekuensi Status Perkawinan Responden**

<i>Status perkawinan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Menikah	46	61
Belum menikah	29	39
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Ket : Dengan Pembulatan

Pada tabel ditunjukkan bahwa responden yang telah mempunyai status perkawinan berjumlah total 46 orang dengan persentase 61 %. Kemudian untuk responden yang belum mempunyai status perkawinan berjumlah total 29 orang dengan persentase 39 %.

**Tabel 7**  
**Frekuensi Masa Kerja Responden**

<i>Masa Kerja (Tahun)</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
1 – 3 Tahun	25	33
3 – 5 Tahun	22	29
5 – 7 Tahun	19	25
> 7 Tahun	9	13
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Ket : Dengan Pembulatan

Pada Tabel ditunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja selama 1 – 3 tahun berjumlah total 25 orang dengan persentase 33 %. Kemudian untuk responden yang mempunyai masa kerja selama 3 – 5 tahun berjumlah total 22 orang dengan persentase 29 %. Adapun responden yang mempunyai masa kerja selama 5 – 7 tahun berjumlah total 19 orang dengan persentase 25 %. Dan responden mempunyai masa kerja selama lebih dari 7 tahun berjumlah total 9 orang dengan persentase 13 %.

**Tabel 8**  
**Frekuensi Tingkat Pendidikan**

<i>Tingkat Pendidikan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Sarjana (S1)	6	8

<i>Tingkat Pendidikan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Diploma (D3)	8	11
SMA/SMK/STM	39	52
SLTP	16	21
SD	6	8
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Ket : Dengan Pembulatan

Pada Tabel ditunjukkan bahwa responden yang mempunyai taraf tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah total 6 orang dengan persentase 8 %. Kemudian untuk responden yang mempunyai taraf tingkat pendidikan Diploma (D3) berjumlah total 8 orang dengan persentase 11 %. Adapun responden yang mempunyai taraf tingkat pendidikan SMA/SMK/STM berjumlah total 39 orang dengan persentase 52 %.

Dan responden mempunyai taraf tingkat pendidikan SLTP berjumlah total 16 orang dengan persentase 21 %. Dan responden mempunyai taraf tingkat pendidikan SD berjumlah total 6 orang dengan persentase 8 %.

### C. Interpretasi, Pengujian Data dan Hipotesa

#### 1. Interpretasi Data

##### a. Deskripsi Frekuensi Variabel

Pada tabel frekuensi variabel berikut ini dapat diketahui bahwa, seluruh variabel item telah terpenuhi dengan jumlah sample. Berikut rinciannya :

**Tabel 9**

**Deskripsi Frekuensi Item Variabel Minat (X1)**

Item	Skor Jawaban										Rata Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1.1	0	0	1	2,3	20	46,5	10	23,3	12	27,9	3,76
X.1.2	0	0	0	0	9	20,9	16	37,2	18	41,9	4,20
X.1.3	1	2,3	0	0	13	30,2	15	34,9	14	32,6	3,95

X.1.4	0	0	1	2,3	2	4,7	21	48,8	19	44,2	4,34
X.1.5	0	0	0	0	0	0	11	25,6	32	74,4	4,74
X.1.6	0	0	0	0	0	0	7	16,3	36	83,7	4,83
X.1.7	0	0	1	2,3	1	2,3	22	51,2	19	44,2	4,37
X.1.8	0	0	2	4,7	11	25,6	13	30,2	17	39,5	4,04
X.1.9	0	0	4	9,3	12	27,9	9	20,9	18	41,9	3,95
X.1.10	0	0	0	0	15	34,9	13	30,2	15	34,9	4,00
X.1.11	0	0	2	4,7	15	34,9	12	27,9	14	32,6	3,88
X.1.12	0	0	1	2,3	2	4,7	12	27,5	28	65,1	4,55
X.1.13	0	0	1	2,3	1	2,3	14	32,6	27	62,8	4,55
Rata – Rata Variabel											4,24

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel 9 diatas terdapat hasil dan skor jawaban dari variabel minat (X1) dimana 10 dari 13 jumlah pertanyaan diatas diposisikan pada tingkat kecenderungan terhadap aktivitas karyawan. Pada item pertanyaan (X.1.1) karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang diinginkan merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan barang atau objek. Dalam hal ini, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan sangat setuju, 10 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 23,3% menyatakan setuju 20 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 46,5% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 3,76 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.1) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.2) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan memperoleh teman yang dapat diajak bekerjasama sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kompak. Dalam hal ini, 18 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 41,9% menyatakan sangat setuju, 16 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 37,2% menyatakan setuju, sedangkan 9 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 20,9% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,20 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.2) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.3) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan terjalinnya komunikasi yang baik antara sesama pekerja. Dalam hal

ini, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan sangat setuju, 15 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 34,9% menyatakan setuju, 13 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 30,2% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 3,95 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.3) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.4) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan ingin menggunakan keterampilan tangan dan menggunakan alat bantu secara bersama-sama.

Dalam hal ini, 19 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 44,2% menyatakan sangat setuju, 21 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 48,8% menyatakan setuju, 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,34 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.4) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.5) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan pekerjaan yang bersifat rutin dan teratur. Dalam hal ini, 32 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 74,4 % menyatakan sangat setuju, 11 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 23,6% menyatakan sangat setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,74 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.5) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.6) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan dalam melakukan pekerjaan mempunyai waktu untuk memikirkan ide-ide terlebih dahulu sebelum membuat suatu produk yang baru. Dalam hal ini, 36 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 83,7% menyatakan sangat setuju, 7 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 16,3% menyatakan setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,83 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.6) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.7) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan

selalu melakukan pekerjaan tersebut secara maksimal sehingga kerap di puji orang lain. Dalam hal ini, 19 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 44,2% menyatakan sangat setuju, 22 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 51,2% menyatakan setuju, 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan ragu – ragu, 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,37 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.7) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.8) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan pekerjaan yang dilakukan, proses produksinya terbantu oleh tenaga mesin. Dalam hal ini, 17 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 39,5% menyatakan sangat setuju, 13 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 30,2% menyatakan setuju, 11 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 25,6% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,04 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.8) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.9) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan hasil karyanya selalu dihargai oleh orang lain atau atasan. Dalam hal ini, 18 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 41,9% menyatakan sangat setuju, 9 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 20,9% menyatakan setuju, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 4 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 9,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 3,95 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.9) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.10) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan sudah merasa puas dengan hasil karya yang dibuat. Dalam hal ini, 15 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 34,9% menyatakan sangat

setuju, 13 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 30,2% menyatakan setuju, 15 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 34,9% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,00 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.10) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel minat (X1) dengan kecenderungan pada tingkat sikap, jiwa atau perasaan. Pada item pertanyaan (X.1.11) menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Dalam hal ini, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan sangat setuju, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan setuju;

15 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 34,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 3,88 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.11) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.12) menyatakan bahwa karyawan merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik dan sudah mencapai target produksi. Dalam hal ini, 28 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 65,1% menyatakan sangat setuju, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,5% menyatakan setuju, 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan ragu – ragu, Sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,55 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.12) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.1.13) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan telah merasa puas dengan produk yang dihasilkan. Dalam hal ini, 27 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 62,8% menyatakan sangat setuju, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan setuju, 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,55



dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.1.13) responden dinyatakan setuju. Kemudian pada rata – rata keseluruhan berjumlah sebesar 4,24 hal ini menyatakan bahwa secara keseluruhan dari 43 responden untuk 13 item variabel pertanyaan menyatakan setuju.

**Tabel 10**  
**Deskripsi Frekuensi Item Variabel Sikap (X2)**

Item	Skor Jawaban										Rata Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.2.1	0	0	0	0	6	14,0	31	72,1	6	14,0	4,00
X.2.2	0	0	0	0	1	2,3	28	65,1	14	32,6	4,30
X.2.3	0	0	0	0	1	2,3	27	62,8	15	34,9	4,32
X.2.4	0	0	2	4,7	13	30,2	16	37,2	12	27,9	3,88
X.2.5	0	0	0	0	3	7,0	23	53,5	17	39,5	4,32
Rata – Rata Variabel											4,16

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel 10 diatas terdapat hasil dan skor jawaban dari variabel sikap (X2) dimana 2 dari 5 jumlah pertanyaan diatas diposisikan pada tingkat kecenderungan komponen kognisi. Berikut ini akan diuraikan secara terperinci :

Pada item pertanyaan (X.2.1) menyatakan bahwa dalam bekerja, para karyawan akan berusaha memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan. Dalam hal ini 6 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 14,0% menyatakan sangat setuju, 31 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 72,1% menyatakan setuju, 6 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 14,0% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,00 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.2.1) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.2.2) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai, memberikan kepercayaan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan sangat setuju, 28 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 65,1% menyatakan setuju, 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,30 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.2.2) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel sikap (X2) dengan kecenderungan pada komponen afeksi. Pada item pertanyaan (X.2.3) menyatakan bahwa dengan imbalan yang nyata atas hasil kerja, karyawan bersedia untuk bekerja keras. Dalam hal ini, 15 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 34,9% menyatakan sangat setuju, 27 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 62,8% menyatakan setuju, 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,32 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.2.3) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.2.4) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan akan menerima kritik dan saran dari orang lain terhadap hal-hal yang menyangkut pekerjaan. Dalam hal ini, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan sangat setuju, 16 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 37,2% menyatakan setuju, 13 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 30,2% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 3,88 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.2.4) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel sikap (X2) dengan kecenderungan pada komponen konasi. Pada item pertanyaan (X.2.5) menyatakan bahwa karyawan ingin melakukan pekerjaan yang sesuai dengan

kemampuan. Dalam hal ini, 17 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 39,5% menyatakan sangat setuju, 23 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 53,5% menyatakan setuju, 3 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 7,0% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,32 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.2.5) responden dinyatakan setuju. Kemudian pada rata – rata keseluruhan berjumlah sebesar 4,16 hal ini menyatakan bahwa secara keseluruhan dari 43 responden untuk 5 item variabel pertanyaan menyatakan setuju.

**Tabel 11**  
**Deskripsi Frekuensi Item Variabel Kebutuhan (X3)**

Item	Skor Jawaban										Rata Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.3.1	0	0	0	0	12	27,9	14	32,6	17	39,5	4,11
X.3.2	0	0	0	0	0	0	29	67,4	14	32,6	4,32
X.3.3	0	0	0	0	12	27,9	14	32,6	17	39,5	4,11
X.3.4	0	0	1	2,3	12	27,9	11	25,6	19	44,2	4,11
X.3.5	0	0	1	2,3	2	4,7	29	67,4	11	25,6	4,16
X.3.6	0	0	2	4,7	7	16,3	12	27,9	22	51,2	4,25
Rata – Rata Variabel											4,17

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel 11 diatas terdapat hasil dan skor jawaban dari variabel kebutuhan (X3) dimana diposisikan pada tingkat kecenderungan kebutuhan aktualisasi diri.

Pada item pertanyaan (X.3.1) menyatakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, 17 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 39,5% menyatakan sangat setuju, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan setuju, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan ragu – ragu.

Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,11 dimana dapat disimpulkan

bahwa untuk item (X.3.1) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel kebutuhan (X3) dengan kecenderungan pada tingkat kebutuhan penghargaan. Pada item pertanyaan (X.3.2) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan selalu ingin mencapai target yang maksimal supaya mendapat prestasi kerja di perusahaan. Dalam hal ini, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan sangat setuju, 29 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 67,4% menyatakan setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,32 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.3.2) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (X.3.3) menyatakan bahwa dalam bekerja, karyawan menginginkan atasan agar menghargai atas pencapaian kinerja yang sudah dilakukan. Dalam hal ini, 17 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 39,5% menyatakan sangat setuju, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan setuju, sedangkan 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,11 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.3.3) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel kebutuhan (X3) dengan kecenderungan pada tingkat kebutuhan fisiologi. Pada item pertanyaan (X.3.4) menyatakan bahwa dalam bekerja, kebutuhan utama dalam bekerja adalah upah yang sesuai. Dalam hal ini, 19 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 44,2% menyatakan sangat setuju, 11 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 25,6% menyatakan setuju, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,11 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.3.4) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel kebutuhan (X3) dengan kecenderungan pada tingkat kebutuhan rasa aman. Pada item pertanyaan (X.3.5) menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja yang

menyenangkan dan melaksanakan pekerjaan dengan selamat, merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja. Dalam hal ini, 11 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 25,6% menyatakan sangat setuju, 29 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 67,4% menyatakan setuju, 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,16 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.3.5) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel kebutuhan (X3) dengan kecenderungan pada tingkat kebutuhan Sosial. Pada item pertanyaan (X.3.6) menyatakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan hubungan yang akrab dengan rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, 22 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 51,2% menyatakan sangat setuju, 12 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 27,9% menyatakan setuju, 7 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 16,3% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,25 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (X.3.6) responden dinyatakan setuju. Kemudian pada rata – rata keseluruhan berjumlah sebesar 4,14 hal ini menyatakan bahwa secara keseluruhan dari 43 responden untuk 6 item variabel pertanyaan menyatakan setuju.

**Tabel 12**  
**Deskripsi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Skor Jawaban										Rata Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	9	20,9	20	46,5	14	32,6	4,11
Y.2	0	0	2	4,7	11	25,6	11	25,6	19	44,2	4,09
Y.3	0	0	0	0	8	18,6	14	32,6	21	48,8	4,30
Y.4	0	0	1	2,3	8	18,6	18	41,9	16	37,2	4,13
Y.5	0	0	1	2,3	8	18,6	16	37,2	18	41,9	4,18

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel 12 diatas terdapat hasil dan skor jawaban dari variabel kinerja karyawan (Y) dimana diposisikan pada mutu atau kualitas hasil kerja. Pada item pertanyaan (Y.1) menyatakan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan hasil kerja yang telah dihasilkan. Dalam hal ini, 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan sangat setuju, 20 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 46,5% menyatakan setuju, sedangkan 9 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 20,9% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,11 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (Y.1) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (Y.2) menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan standart perusahaan. Dalam hal ini, 19 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 44,2% menyatakan sangat setuju, 11 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 25,6% menyatakan setuju, 11 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 25,6% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 2 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 4,7% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,09 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (Y.2) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dengan kecenderungan pada tingkat kuantitas. Pada item pertanyaan (Y.3) menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan senantiasa berusaha mewujudkan kuantitas atau jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, 21 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 48,8% menyatakan sangat setuju; 14 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 32,6% menyatakan setuju, 8 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 18,6% menyatakan ragu – ragu. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,30 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (Y.3) responden dinyatakan setuju.

Berikut ini terdapat hasil dan skor jawaban dari pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dengan kecenderungan pada tingkat waktu kerja yang digunakan.

Pada item pertanyaan (Y.4) menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan. Dalam hal ini 16 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 37,2% menyatakan sangat setuju, 18 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 41,9% menyatakan setuju 8 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 18,6% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,13 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (Y.4) responden dinyatakan setuju.

Pada item pertanyaan (Y.5) menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan selalu memanfaatkan jam kerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dalam hal ini, 18 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 41,9% menyatakan sangat setuju, 16 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 37,2% menyatakan setuju, 8 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 18,6% menyatakan ragu – ragu, sedangkan 1 dari jumlah responden dengan persentase sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju. Sedangkan pada rata – rata dinyatakan sebesar 4,18 dimana dapat disimpulkan bahwa untuk item (Y.5) responden dinyatakan setuju. Kemudian pada rata – rata keseluruhan berjumlah sebesar 4,16 hal ini menyatakan bahwa secara keseluruhan dari 43 responden untuk 5 item variabel pertanyaan menyatakan setuju.

Rincian tabel diatas merupakan ringkasan dari hasil data primer yang telah diolah dan dihitung secara statistik dengan menggunakan program SPSS vers.14.0 Adapun rincian dari tiap variabel pernyataan hasil kuesioner dilampirkan pada halaman lampiran.

#### **b. Analisis Inferensial**

Analisis inferensial merupakan statistik non-parametrik yang digunakan untuk menganalisa data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel berada dengan membuat berbagai inferensi terhadap sekumpulan data yang berasal dari suatu sampel. Analisis chi-square yang digunakan untuk menganalisis jawaban responden terhadap masing-masing

repository.ub.ac.id

pernyataan pada kuesioner. Sebagai berikut rumusan hipotesisnya :

1.  $H_0$  = Diduga tidak terdapat perbedaan pendapat responden atas jawaban yang diberikan pada pernyataan yang terkait dengan variabel bebas dan variabel terikat.
2.  $H_1$  = Diduga terdapat perbedaan pendapat antara responden atas jawaban yang diberikan pada pernyataan yang terkait dengan variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika probabilitas  $r < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menyatakan terdapat perbedaan pendapat antara responden atas jawaban yang diberikan pada pernyataan yang terkait dengan variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika probabilitas  $r > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menyatakan tidak terdapat perbedaan pendapat antara responden atas jawaban yang diberikan pada pernyataan yang terkait variabel bebas dan variabel terikat.

Dengan demikian, berikut tabel hasil perhitungan chi-square :

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Chi-Square**

<i>Variabel</i>	<i>Chi-Square</i>	<i>Probabilitas</i>	<i>Keterangan Terhadap <math>H_0</math></i>
X1	16,58	0,04	Ditolak
X2	8,279	0,01	Ditolak
X3	14,14	0,03	Ditolak
Y	17,90	0,06	Diterima

Sumber : Data Primer (Olahan)

Dari tabel hasil uji chi-square diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas pada variabel bebas  $X_1, X_2, X_3 < 0,05$ ; hal ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan atas jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan nilai probabilitas pada variabel terikat  $Y > 0,05$ ; hal ini menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan atas jawaban yang diberikan oleh responden.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## 2. Pengujian Data

### a. Hasil Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas penelitian variabel minat (X1), sikap (X2), kebutuhan (X3) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 14**  
**Uji Validitas Variabel Minat (X1)**

<i>No.</i>	<i>Konektivitas</i>	<i>Koefisien Kolerasi</i>	<i>Probabilitas</i>	<i>Keterangan</i>
1.	X.1.1 – X.1	0,484	0,000	Valid
2.	X.1.2 – X.1	0,501	0,000	Valid
3.	X.1.3 – X.1	0,543	0,000	Valid
4.	X.1.4 – X.1	0,113	0,000	Valid
5.	X.1.5 – X.1	0,114	0,000	Valid
6.	X.1.6 – X.1	0,277	0,000	Valid
7.	X.1.7 – X.1	0,194	0,000	Valid
8.	X.1.8 – X.1	0,524	0,000	Valid
9.	X.1.9 – X.1	0,328	0,000	Valid
10.	X.1.10 – X.1	0,354	0,000	Valid
11.	X.1.11 – X.1	0,423	0,000	Valid
12.	X.1.12 – X.1	0,158	0,000	Valid
13.	X.1.13 – X.1	0,151	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (Olahan)

**Tabel 15**  
**Uji Validitas Variabel Sikap (X<sub>2</sub>)**

<i>No.</i>	<i>Konektivitas</i>	<i>Koefisien Kolerasi</i>	<i>Probabilitas</i>	<i>Keterangan</i>
1.	X.2.1 – X.2	0,651	0,000	Valid
2.	X.2.2 – X.2	0,380	0,000	Valid
3.	X.2.3 – X.2	0,603	0,000	Valid
4.	X.2.4 – X.2	0,138	0,000	Valid
5.	X.2.5 – X.2	0,222	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (Olahan)

**Tabel 16**  
**Uji Validitas Variabel Kebutuhan (X<sub>3</sub>)**

<i>No.</i>	<i>Konektivitas</i>	<i>Koefisien Kolerasi</i>	<i>Probabilitas</i>	<i>Keterangan</i>
1.	X.3.1 – X.3	0,593	0,000	Valid
2.	X.3.2 – X.3	0,247	0,000	Valid
3.	X.3.3 – X.3	0,630	0,000	Valid
4.	X.3.4 – X.3	0,513	0,000	Valid
5.	X.3.5 – X.3	0,359	0,000	Valid
6.	X.3.6 – X.3	0,499	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (Olahan)

**Tabel 17**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<i>No.</i>	<i>Konektivitas</i>	<i>Koefisien Kolerasi</i>	<i>Probabilitas</i>	<i>Keterangan</i>
1.	Y.1 – Y	0,375	0,000	Valid
2.	Y.2 – Y	0,470	0,000	Valid
3.	Y.3 – Y	0,463	0,000	Valid
4.	Y.4 – Y	0,601	0,000	Valid
5.	Y.5 – Y	0,577	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (Olahan)

Dari hasil keempat tabel pengujian diatas dapat diketahui bahwa konektivitas antara setiap nilai pertanyaan pada total nilai seluruh variabel minat X<sub>1</sub>, sikap X<sub>2</sub>, kebutuhan X<sub>3</sub>, dan kinerja karyawan Y berada diatas nilai kritis

yakni dengan angka 0,000. hal ini dapat disimpulkan bahwa konektivitas tersebut valid. Adapun rincian dari tiap variabel pernyataan hasil kuesioner dilampirkan pada halaman lampiran.

### b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>No.</i>	<i>N</i>	<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha on Item Correlation</i>	<i>Status</i>
1.	13	Minat (X <sub>1</sub> )	0,7057	0,7428	Reliabel
2.	5	Sikap (X <sub>2</sub> )	0,7252	0,7358	Reliabel
3.	6	Kebutuhan (X <sub>3</sub> )	0,7628	0,7815	Reliabel
4.	5	Kinerja Karyawan (Y)	0,7481	0,7565	Reliabel

Sumber : Data Primer (Olahan)

Dari tabel pengujian realibilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel menunjukkan nilai alpha setelah korelasi lebih tinggi dari nilai alpha sebelum dikoreksi. Dengan signifikansi diatas 0,005, maka tingkat realibilitas instrumen pada setiap variabel yang diuji dapat dikatakan cukup tinggi sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai daya keterandalan yang baik dan berstatus reliabel.

### 3. Hipotesa

#### a. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan hasil analisis korelasi regresi linier berganda yang dihimpun dan dihitung dengan menggunakan program komputer SPSS Vers. 14.0, maka dapat dihasilkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 19**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Variabel</i>		<i>R</i>	<i>Koefisien Regresi (b)</i>	<i>Probabilitas</i>		<i>Keputusan Terhadap (Ho)</i>
<i>Terikat</i>	<i>Bebas</i>			<i>t</i>	<i>F</i>	
<b>Y</b>	<b>X1</b>	<b>0,67</b>	<b>46,31</b>	<b>0,26</b>	<b>0,25</b>	<b>Diterima</b>
	<b>X2</b>	<b>0,52</b>	<b>57,56</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>	<b>Ditolak</b>
	<b>X3</b>	<b>0,72</b>	<b>65,24</b>	<b>0,03</b>	<b>0,04</b>	<b>Ditolak</b>
$\alpha = 0,05$			$Y = 0,05 + 0,51X1 + 0,66 X2 + 0,74X3$			

Sumber : Data Primer (Olahan)

Dimana :

X1 adalah variabel bebas (minat).

X2 adalah variabel bebas (sikap).

X3 adalah variabel bebas (kebutuhan).

Y adalah variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan analisis data pada tabel 21 dapat diketahui pengaruh variabel karakteristik individu (X1, X2, X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diperoleh pada keterangan berikut ini :

- 1) Dari tabel 21 dapat diketahui nilai R pada variabel minat ( $X_1$ ) sebesar 0,67; kemudian nilai R pada variabel sikap ( $X_2$ ) sebesar 0,52; sedangkan nilai R pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ) sebesar 0,72. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tersebut merupakan tingkat keeratan yang terjadi pada masing-masing variabel terikat.
- 2) Sedangkan, dapat diketahui nilai koefisien regresi pada variabel minat ( $X_1$ ) sebesar 26,31; kemudian pada variabel sikap ( $X_2$ ) sebesar 27,56; sedangkan pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ) sebesar 45,24.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tersebut merupakan nilai kontribusi dari setiap variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) apabila terjadi peningkatan atas variabel terikat kinerja karyawan. Jika dihitung dari pengaruh keseluruhan nilai koefisien regresi variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) sebesar 56,37 terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

- 3) Dan dari keterangan pada tabel 21, maka dapat diperoleh hasil uji simultan, sebagai berikut :
  - a) Pada variabel minat ( $X_1$ ) nilai probabilitas  $0,25 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel minat ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang disebabkan oleh rendahnya minat kerja karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek jiwa dan sikap (jiwa atau perasaan)
  - b) Pada variabel sikap ( $X_2$ ) nilai probabilitas  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel sikap ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang disebabkan oleh tingginya sikap kerja karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek kognisi, afeksi dan konasi.
  - c) Pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ) nilai probabilitas  $0,04 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel kebutuhan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh tingginya kebutuhan karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek aktualisasi diri, penghargaan, fisiologi, rasa aman, dan sosial.

4) Dan dari keterangan pada tabel 21, maka dapat diperoleh hasil uji parsial, sebagai berikut :

a) Pada variabel minat (X1) nilai probabilitas  $0,26 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel minat (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y);

yang disebabkan oleh rendahnya minat kerja karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek jiwa dan sikap (jiwa atau perasaan)

b) Pada variabel sikap (X2) nilai probabilitas  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel sikap (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh tingginya sikap kerja karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek kognisi, afeksi dan konasi.

c) Pada variabel kebutuhan (X3) nilai probabilitas  $0,03 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel kebutuhan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh tingginya kebutuhan karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek aktualisasi diri, penghargaan, fisiologi, rasa aman, dan sosial.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Adapun uji asumsi regresi yang diuji adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas Adapun rincian definisi mengenai pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi pada uji normalitas yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dimana akan diperoleh jika nilai residual kolmogorov smirnov baik normal maupun tidak tetapi tetap mendekati angka signifikansi, maka kesimpulannya residual berdistribusi normal (Gujarati,1995:143). Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS Vers. 14.0;

pada tabel output uji normalitas pada lampiran menyatakan bahwa nilai kolmogorov smirnov sebesar  $0,04 < 0,05$ ; maka dalam hal ini dapat disimpulkan keseluruhan data terdistribusi normal.

### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan scatter plot atau grafik pada output program SPSS Vers. 14.0, yakni dengan mendeteksi dan melihat suatu pola tertentu pada sumbu X adalah sumbu Y yang diprediksi atas sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi } Y \text{ sesungguhnya}$ ). Hal ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) linier atau tidak, dan dapat terpenuhi apabila nilai residual dan nilai estimasi pada grafik tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dalam penelitian terdapat pengaruh linieritas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila antara variabel bebas ternyata memiliki korelasi yang erat sekali maka nilai koefisien regresi secara individu menjadi kurang dapat dipercaya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat digunakan ukuran Variance Inflating Factor (VIF) dan

Condition Index (CI) (Gujarati, 1995:328).

a) Variance Inflation Factor (VIF)

Ukuran VIF ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Persamaan VIF adalah sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} \quad (7)$$

dimana :

R<sup>2</sup> : *coefficient of determination* antar variabel bebas Apabila nilai VIF < 1 maka terdapat hubungan korelasi yang erat antar variabel bebas. Sedangkan, nilai VIF > 1 maka tidak terdapat hubungan korelasi yang erat antar variabel bebas.

b) Tolerance (TOL)

Apabila nilai TOL < 1, maka tidak ada korelasi antar variabel bebas dan jika nilai TOL > 1, maka terjadi korelasi antar variabel bebas.

Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS Vers. 14.0, pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 20**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Variabel</i>	<i>Nilai Tolerance (TOL)</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>
X1	0,96	1,000
X2	0,97	1,030
X3	0,97	1,030

Sumber : Data Primer (Olahan)

Dari tabel 19, dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada X1 sebesar 0,96 < 1, X2 sebesar 0,97 < 1, X3 sebesar 0,97 < 1. Sedangkan nilai variance X1 sebesar 1,000 = 1, X2 sebesar 1,030 > 1, X3 sebesar 0,462 < 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (X1,X2,X3).

4. Uji Heteroskedastisitas





Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila terdapat heteroskedastisitas maka uji-t dan uji-F akan memberikan hasil yang tidak akurat. Dalam penelitian ini, digunakan uji *Glejser* untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai dari probabilitas signifikansinya. Apabila nilai dari probabilitas signifikansinya diatas 0,05 (5), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengandung adanya heteroskedastisitas.

Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS Vers. 14.0, yang terdapat pada lampiran menunjukkan bahwa variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $0,00 < 0,05$  yang dengan kata lain tidak terdapat heterokedastisitas sehingga pada pengujian simultan dan parsial dapat dikatakan akurat.

#### **4. Pembahasan**

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Secara inferensial data hasil frekuensi variabel minat dari tabel 9 terdapat 13 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel minat (X1) diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4,24 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item ini rata-rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap aktivitas dan sikap (jiwa atau perasaan). Hal ini menerangkan bahwa terdapat reaksi yang positif pada tingkat kecenderungan tersebut. Sehingga dapat dinyatakan variabel minat (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Secara inferensial data hasil frekuensi variabel sikap dari tabel 10 terdapat

5 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel sikap ( $X_2$ ) dapat diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4,16 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan ini rata-rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap komponen kognisi (pikiran), afeksi (perasaan), dan konasi (tingkah laku).

Hal ini menerangkan bahwa terdapat reaksi yang positif pada tingkat kecenderungan tersebut. Sehingga dapat dinyatakan variabel sikap ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kemudian inferensial data hasil frekuensi variabel kebutuhan dari tabel 11 terdapat 6 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ) dapat diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4,17; dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan ini rata-rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, fisiologi, rasa aman dan sosial. Hal ini menerangkan bahwa terdapat reaksi positif pada tingkat kecenderungan tersebut. Sehingga dapat dinyatakan variabel kebutuhan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Sedangkan, inferensial data hasil frekuensi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dari tabel 12 terdapat 6 item pernyataan dengan dapat diperoleh rata – rata jawaban responden sebesar 4,16 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan ini rata – rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap mutu atau kualitas, kuantitas hasil kerja dan waktu kerja yang digunakan. Hal ini menerangkan bahwa terdapat reaksi positif dari responden pada kecenderungan tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ).

Secara inferensial dari hasil uji simultan, pada variabel minat ( $X_1$ ) nilai probabilitas  $0,25 > 0,05$ ; pada variabel sikap ( $X_2$ ) nilai probabilitas  $0,01 < 0,05$ ; pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ) nilai probabilitas  $0,04 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pada variabel sikap dan kebutuhan

mempunyai pengaruh yang signifikan dengan dibuktikannya nilai probabilitas kedua variabel tersebut yang kurang dari angka sig. 0,05. Sedangkan, hal ini tidak dapat disamakan dengan hasil perhitungan variabel minat ( $X_1$ ) yang nilai probabilitasnya lebih dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, namun minat kerja karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek jiwa dan sikap (jiwa atau perasaan) tidak berpengaruh pada tingkat penurunan kinerja karyawan yang dalam artian kinerja tersebut tetap bagus meskipun terdapat tinggi atau rendahnya minat kerja karyawan tersebut.

Secara inferensial dari hasil uji parsial, pada variabel minat ( $X_1$ ) nilai probabilitas  $0,26 > 0,05$ ; pada variabel sikap ( $X_2$ ) nilai probabilitas  $0,01 < 0,05$ ; pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ) nilai probabilitas  $0,03 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pada variabel sikap dan kebutuhan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan dibuktikannya nilai probabilitas kedua variabel tersebut yang kurang dari angka sig. 0,05. Sedangkan, hal ini tidak dapat disamakan dengan hasil perhitungan variabel minat ( $X_1$ ) yang nilai probabilitasnya lebih dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh rendahnya minat kerja karyawan dengan kecenderungan terhadap aspek jiwa dan sikap (jiwa atau perasaan).

Adapun hasil lebih lanjut dari uji secara parsial ini adalah nilai koefisien variabel minat ( $X_1$ ) nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 46,31; hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kecenderungan minat yang cukup besar terhadap pekerjaan yang terkait dengan aspek aktivitas dan perasaan. Kemudian, nilai koefisien variabel sikap ( $X_2$ ) sebesar 57,56; hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel sikap ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai koefisien variabel minat ( $X_1$ ). Dimana, variabel sikap lebih berpengaruh daripada variabel minat terhadap kinerja karyawan dengan kecenderungan yang berkomponen kognisi, afeksi serta konasi.

Kemudian, pada variabel kebutuhan ( $X_3$ ), menunjukkan nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 65,24 yakni lebih besar dari kedua variabel sebelumnya.

Dimana, variabel kebutuhan (X3) menjadi variabel yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, fisiologi, rasa aman serta kebutuhan yang bersifat sosial. Dari hasil perhitungan maka, dapat dilihat kesamaan atas hasil tersebut dengan konsep pemikiran peneliti dan teori yang menjembatani. Sedangkan sisa dari perhitungan tingkat pengaruh tersebut sebesar 43,63; dimana nilai tersebut ada karena faktor residual yang tidak diteliti terdiri atas motivasi, ability, opportunity, teknologi dan teamwork. Dengan rumus :  $P = f(M \times A \times O \times T \times Tw)$

Dimana :

M = Motivasi

A = Ability

O = Opportunity

T = Teknologi

Tw = Teamwork

Adapun teori motivasi kerja oleh Maslow menjadi salah satu teori yang paling banyak dianut. Dimana, menurut Abraham Maslow bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berdasarkan atas kadar urutan dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi yakni; dari kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan paling tinggi. Dimana aspek kebutuhan dapat menimbulkan motivasi atau dorongan pada pribadi individu yang berpengaruh pada kinerja seseorang tersebut.

Pada kebutuhan fisiologi setiap individu menginginkan pemenuhan atas kesejahteraan individu dimana, sandang, pangan, dan papan menjadi kebutuhan paling mendasar dari manusia. Pada kebutuhan akan keamanan setiap individu menginginkan keamanan sewaktu bekerja. Adapun perasaan aman inilah yang menyangkut masa depan karyawan dengan jaminan keselamatan. Kemudian, pada kebutuhan sosial setiap individu menginginkan untuk diterima dan dihormati di lingkungan kerja. Dengan adanya perasaan tersebut dapat mendorong setiap individu untuk ikut serta berprestasi dalam setiap pekerjaan yang ada. Pada

kebutuhan akan penghargaan setiap individu menginginkan kepuasan dalam bekerja yang dapat terwujud dengan kekuasaan, penghargaan yang berupa materi atau yang bukan materi (piagam, sertifikat, dll), tingkat jabatan, dan keyakinan pada diri sendiri. Sedangkan, pada kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dimana, setiap individu menginginkan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dengan berbagai kemampuan untuk mewujudkan.

Dari hasil perhitungan penelitian dan teori Maslow tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kebutuhan (X3) menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang besar dari hasil perhitungan variabel lain dan teori Maslow yang menyatakan bahwa hierarki kebutuhan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun ketidaksamaan antara hasil perhitungan deskripsi frekuensi pada variabel kebutuhan (X3) dengan teori Maslow tersebut. Dimana, hasil perhitungan menyatakan bahwa kebutuhan akan penghargaan lebih tinggi daripada variabel lain dan disusul dengan kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan kedua yang diutamakan pekerja di PT. Raket Abadi Malang. Menurut penulis, hasil ini tentunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari pekerja yang rata-rata berpendidikan taraf sekolah menengah. Hal inilah yang menyebabkan pekerja lebih mengutamakan penghargaan atas kerja mereka dengan jenis penghargaan yang lebih condong pada penghargaan secara materi, yang tentunya penghargaan secara materi ini dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan yang kemudian dapat memenuhi kebutuhan fisiologi pekerja.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Darmanto Priyohadi dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air; Mimum Kabupaten Sukoharjo Dengan Variabel Pemoderasi Kebutuhan Berprestasi menghasilkan bahwa karakteristik individu dengan moderasi kebutuhan berprestasi atau kebutuhan

sosial menjadi faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugito Pudjo dengan judul Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang menghasilkan bahwa karakteristik individu dengan variabel kebutuhan sosial untuk ikut berprestasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, S. dan Kusnanto dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura menghasilkan bahwa ada hubungan yang erat antara komponen yang membentuk karakteristik individu dengan motivasi kerja.

Dari perbandingan yang dihasilkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini maka, dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya faktor kebutuhan dengan aspek-aspek terikat yang diinginkan oleh setiap individu dalam bekerja. Adapun kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Demi pemenuhan pada aspek tersebut terwujudlah dorongan atau motivasi kerja pada setiap individu yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pengaruh tersebut dapat berupa peningkatan atau penurunan kinerja pada karyawan. Hal ini tentunya disebabkan oleh penerapan kebijakan-kebijakan dari perusahaan.

# UNIVERSITAS BRAWIJAYA

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Setelah melakukan interpretasi, pengujian data dan hipotesa terhadap pengaruh karakteristik individu yang memengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Raket ABADI Malang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari 13 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel minat (X1) dapat diperoleh rata – rata jawaban responden sebesar 4,24 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item ini rata – rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap aktivitas dan sikap (jiwa atau perasaan).
2. Dari 5 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel sikap (X2) dapat diperoleh rata – rata jawaban responden sebesar 4,16 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan ini rata – rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap komponen kognisi (pikiran), afeksi (perasaan), dan konasi (tingkah laku).
3. Dari 6 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel kebutuhan (X3) dapat diperoleh rata – rata jawaban responden sebesar

- 4,17 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan ini rata – rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, fisiologi, rasa aman dan sosial.
4. Dari 6 item pernyataan dengan konsep karakteristik individu pada variabel kinerja karyawan (Y1) dapat diperoleh rata – rata jawaban responden sebesar 4,16 dimana dapat disimpulkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan ini rata – rata jawaban responden menyatakan setuju atas pernyataan tingkat kecenderungan terhadap mutu atau kualitas, kuantitas hasil kerja dan waktu kerja yang digunakan.
  5. Hipotesa pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Dalam hal ini diperkuatnya analisa hipotesa dengan berpengaruhnya variabel minat, sikap, dan kebutuhan secara parsial. Dari pengujian parsial regresi linier berganda dimana, nilai probabilitas  $0,03 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak.
  6. Hipotesa kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini memperkuat analisa hipotesa bahwa variabel minat, sikap, dan kebutuhan secara bergantian atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan, dapat diketahui dari nilai probabilitas  $0,04 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka saran yang dapat penulis tuliskan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan yang diteliti, hendaknya lebih memberikan sebagian perhatiannya untuk kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang telah diuji guna lebih meningkatkan produktivitas dan pendapatan pada perusahaan. Dengan adanya minat yang besar dalam bekerja, sikap yang positif dalam menanggulangi berbagai masalah dalam hal bekerja, dan jaminan sosial serta pemenuhan kebutuhan karyawan. Maka kinerja pada karyawan akan meningkat secara signifikan.



2. Dari penelitian dan uji hipotesa, maka dapat diketahui bahwa kebutuhan merupakan hal yang mampu untuk mendominasi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut tentunya dimaknai dengan cara memperhatikan secara khusus faktor-faktor kebutuhan karyawan yang kemudian dapat diwujudkan sebagai tambahan dari rancangan standart operasional kerja di periode berikutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya variabel kepuasan kerja menjadi pokok bahasan selanjutnya karena hal ini erat kaitannya dengan faktor-faktor umum lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi. 1991. *Sosiologi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 1987. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, Saifudin. (1997). *Sikap manusia, teori dan pengukurannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bernardin, H. John & Joice E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*, International Edition, Mc. Grow Hill, Inc. Singapura.
- Bowen, R. B. (2000). *Recognizing and rewarding employees (first edition)*. McGraw-Hill Companies, United Stated.
- Cherrington, J. David, 1995. *The Management of Human Resource*, Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Cushway Barry, 2002. *Human Resource Management*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali. Jakarta.
- Dharma, S. 1991. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books*. Yogyakarta.
- Gerungan, WA. 1996. *Psikologi Sosial*, Edisi Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1988.

**Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Gujarati, D. 1995. **Basic Economics (3<sup>rd</sup> edition ed)**, Mc Graw-Hill, Inc. New York.

Handoko, T. H. 1987. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE Yogyakarta.

Handoko, TH. 1996. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke empat belas, BPFE Yogyakarta.

Husein, Umar. 1997 **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta.

Hutabarat, B. 2004. **Kondisi Pasar Dunia dan Dampaknya terhadap Kinerja Industri Perkopian Nasional**. *Jurnal Agro Ekonomi*, Volume 22 No. 2, Oktober 2004.

James A.F. Stoner. 1982. **Management**, Edisi Kedua. Prentice Hall International. Inc; Englewood Cliffs. New York.

Jucius. 1998. **Organization**, Terjemahan McGraw-Hill, Arcan, Jakarta.

MacDougall, M. John. 1984. **Patterns Of Military Control In Indonesian**, Indonesian.

Malayu Hasibuan, SP. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, A.P. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mar'at. 1984. **Sikap manusia perubahan serta pengukurannya**, Ghalia Indonesia, Bandung.

Mathis Robert L & Jackson John H., 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.

McClelland, David. 1997. **The Achievement Motive**. New York, Applention Century Croffs.

McConkey, Dale D. 1982. **Manajemen bagi organisasinon perusahaan**. PPM, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Mink, Oscar G, Owen, Krrth Q, Barbara. 1993. **Developing High Performance Perole**. Massachussets: Wesley Publishing Company.

Moekijat. 1990. **Kamus manajemen**. Mandar Maju. Bandung.

- Moenir. 1998. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman. & Husnan, Suad. 1989. *Manajemen personalia*, (edisi 4). BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal; Fawzi, A. 2005. *Performance appraisal*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*, New Jersey; Pearson Education International.
- Robert L Malthist and John H Jackson. 2001. *Human Resource Management* (alih bahasa oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira) Hie; **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kesembilan, Salemba Empat Patria, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Siswanto Sutojo. 1989. *Manajemen Terapan Bank*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Steers, R., dan Porter, L.1976. *Motivation and Work Behavior*, Mc Graw-Hill Inc. New York.
- Stoner, James A. F. & Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr. 1996. *Manajemen*. Edisi Indonesia. Alih Bahasa Alexander Sindoro. PT. Prehallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 1994. *Metode Penelitian Administrasi*, hlm 63-67. CV Alfabeta, Bandung.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sulistiyani, A.Teguh. 2003. *Manajemen Pegawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Swasta DH, Basu. 1996, *Azas-azaz Marketing*, Liberty, Yogyakarta.
- Swasto Bambang, 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Cetakan Pertama Unibraw Malang.
- Timpe, Dale. 1999. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Edisi Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Walton, R. E. 1996. *Up and Running*, Harvard Business School Press, Boston, USA.
- Werther, B. William and Keith Davis. 1998. **Personnel management And HumanResource**. Ed 2, McGraw-Hill Book Company. Singapore.

Whitmore, J. 1997, *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, (alih bahasa Dwi), Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

### Perhitungan SPSS

**Tabel Frekuensi SPSS**

**X.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	20	46,5	48,8
	4	10	23,3	72,1
	5	12	27,9	100
Total	43	100	100	

**X.1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20,9	20,9
	4	16	37,2	58,1
	5	18	41,9	100
Total	43	100	100	

**X.1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,3	2,3
	3	13	30,2	32,6
	4	15	34,9	67,4
	5	14	32,6	100
Total	43	100	100	

X.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	2	4,7	7
	4	21	48,8	55,8
	5	19	44,2	100
Total	43	100	100	

X.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	25,6	25,6
	5	32	74,4	100
Total	43	100	100	

X.1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	16,3	16,3
	5	36	83,7	100
Total	43	100	100	



**X.1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	1	2,3	4,7
	4	22	51,2	55,8
	5	19	44,2	100
Total	43	100	100	

**X.1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,7	4,7
	3	11	25,6	30,2
	4	13	30,2	60,5
	5	17	39,5	100
Total	43	100	100	

**X.1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,3	9,3
	3	12	27,9	37,2
	4	9	20,9	58,1
	5	18	41,9	100
Total	43	100	100	

**X.1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	34,9	34,9
	4	13	30,2	65,1
	5	15	34,9	100
Total	43	100	100	

**X.1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,7	4,7
	3	15	34,9	39,5
	4	12	27,9	67,4
	5	14	32,6	100
Total	43	100	100	

**X.1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	2	4,7	7
	4	12	27,9	34,9
	5	28	65,1	100
Total	43	100	100	

**X.1.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	1	2,3	4,7
	4	14	32,6	37,2
	5	27	62,8	100
Total	43	100	100	



**X.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14	14	14
	4	31	72,1	72,1	86
	5	6	14	14	100
	Total	43	100	100	

**X.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	28	65,1	65,1	67,4
	5	14	32,6	32,6	100
	Total	43	100	100	

**X.2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,3	2,3	2,3
	4	27	62,8	62,8	65,1
	5	15	34,9	34,9	100
	Total	43	100	100	

**X.2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,7	4,7	4,7
	3	13	30,2	30,2	34,9
	4	16	37,2	37,2	72,1
	5	12	27,9	27,9	100
	Total	43	100	100	

**X.2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7	7	7
	4	23	53,5	53,5	60,5
	5	17	39,5	39,5	100
	Total	43	100	100	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA





**X.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	27,9	27,9
	4	14	32,6	60,5
	5	17	39,5	100
Total	43	100	100	

**X.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	67,4	67,4
	5	14	32,6	100
Total	43	100	100	

**X.3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	27,9	27,9
	4	14	32,6	60,5
	5	17	39,5	100
Total	43	100	100	

**X.3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	12	27,9	30,2
	4	11	25,6	55,8
	5	19	44,2	100
Total	43	100	100	

**X.3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	2	4,7	7
	4	29	67,4	74,4
	5	11	25,6	100
Total	43	100	100	

**X.3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,7	4,7
	3	7	16,3	20,9
	4	12	27,9	48,8
	5	22	51,2	100
Total	43	100	100	

Y.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20,9	20,9
	4	20	46,5	67,4
	5	14	32,6	100
Total	43	100	100	

Y.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,7	4,7
	3	11	25,6	30,2
	4	11	25,6	55,8
	5	19	44,2	100
Total	43	100	100	

Y.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18,6	18,6
	4	14	32,6	51,2
	5	21	48,8	100
Total	43	100	100	

Y.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	8	18,6	20,9
	4	18	41,9	62,8
	5	16	37,2	100
Total	43	100	100	

Y.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3
	3	8	18,6	20,9
	4	16	37,2	58,1
	5	18	41,9	100
Total	43	100	100	

**Validitas**



Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	X.1.12	X.1.13	X.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	,519(**)	,504(**)	,106	,309(*)	,110	,083	,215	,063	,126	,081	,097	,024	,484(**)
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,249	,022	,241	,299	,083	,345	,211	,303	,268	,440	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.2	Pearson Correlation	,519(**)	1	,280(*)	,061	,112	,134	,167	,286(**)	,105	,073	,101	,112	,134	,501(**)
	Sig. (1-tailed)	,000		,034	,350	,238	,196	,142	,032	,250	,321	,260	,238	,196	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.3	Pearson Correlation	,504(**)	,280(*)	1	,004	,356(**)	,148	,098	,170	,096	,366(**)	,021	,057	,049	,543(**)
	Sig. (1-tailed)	,000	,034		,489	,009	,172	,267	,138	,270	,008	,446	,359	,378	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.4	Pearson Correlation	,106	,061	,004	1	,284(*)	,018	,030	,067	,361(**)	,068	,113	,160	,205	,113
	Sig. (1-tailed)	,000	,350	,489		,032	,454	,423	,336	,009	,332	,236	,153	,093	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.5	Pearson Correlation	,309(*)	,112	,356(**)	,284(*)	1	,200	,030	,204	,268(**)	,000	,015	,134	,081	,114
	Sig. (1-tailed)	,022	,238	,009	,032		,099	,423	,095	,041	,500	,461	,195	,303	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.6	Pearson Correlation	,110	,134	,148	,018	,200	1	,119	,137	,243	,069	,163	,005	,131	,277
	Sig. (1-tailed)	,241	,196	,172	,454	,099		,223	,191	,059	,330	,148	,486	,200	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.7	Pearson Correlation	,083	,167	,098	,030	,030	,119	1	,066	,170	,207	,101	,262(*)	,101	,194
	Sig. (1-tailed)	,299	,142	,267	,423	,423	,223		,337	,138	,091	,259	,045	,259	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.8	Pearson Correlation	,215	,286(*)	,170	,067	,204	,137	,066	1	,027	,061	,228	,176	,132	,524(**)
	Sig. (1-tailed)	,083	,032	,138	,336	,095	,191	,337		,432	,349	,071	,130	,200	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.9	Pearson Correlation	,063	,105	,096	,361(**)	,268(*)	,243	,170	,027	1	,135	,239	,078	,019	,328(*)
	Sig. (1-tailed)	,345	,250	,270	,009	,041	,059	,138	,432		,195	,061	,309	,452	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.10	Pearson Correlation	,126	,073	,366(**)	,068	,000	,069	,207	,061	,135	1	,151	,350(*)	,061	,354(*)
	Sig. (1-tailed)	,211	,321	,008	,332	,500	,330	,091	,349	,195		,166	,011	,350	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.11	Pearson Correlation	,081	,101	,021	,113	,015	,163	,101	,228	,239	,151	1	,083	,121	,423(**)
	Sig. (1-tailed)	,303	,260	,446	,236	,461	,148	,259	,071	,061	,166		,298	,219	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.12	Pearson Correlation	,097	,112	,057	,160	,134	,005	,262(*)	,176	,078	,350(*)	,083	1	,083	,158
	Sig. (1-tailed)	,268	,238	,359	,153	,195	,486	,045	,130	,309	,011	,298		,298	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1.13	Pearson Correlation	,024	,134	,049	,205	,081	,131	,101	,132	,019	,061	,121	,083	1	,151
	Sig. (1-tailed)	,440	,196	,378	,093	,303	,200	,259	,200	,452	,350	,219	,298		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.1	Pearson Correlation	,484(**)	,501(**)	,543(**)	,113	,114	,277	,194	,524(**)	,328(*)	,354(*)	,423(**)	,158	,151	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	0,2	,424(**)	0,23	-0,11	,651(**)
	Sig. (2-tailed)		0,19	0,01	0,14	0,47	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X.2.2	Pearson Correlation	0,2	1	0,15	0,24	,315(*)	,380(*)
	Sig. (2-tailed)	0,19		0,35	0,13	0,04	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X.2.3	Pearson Correlation	,424(**)	0,15	1	,308(*)	0,17	,603(**)
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,35		0,04	0,28	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X.2.4	Pearson Correlation	0,23	0,24	,308(*)	1	0,1	,138
	Sig. (2-tailed)	0,14	0,13	0,04		0,54	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X.2.5	Pearson Correlation	0,11	,315(*)	0,17	0,1	1	,222
	Sig. (2-tailed)	0,47	0,04	0,28	0,54		,000
	N	43	43	43	43	43	43
X.2	Pearson Correlation	,651(**)	,380(*)	,603(**)	,138	,222	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Correlations**

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3
X.3.1	Pearson Correlation	1	0,06	.600(**)	0,12	0,18	0,02	.593(**)
	Sig. (2-tailed)		0,71	0	0,43	0,24	0,91	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X.3.2	Pearson Correlation	0,06	1	0,07	0,09	0,25	0,04	.247
	Sig. (2-tailed)	0,71		0,66	0,56	0,1	0,81	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X.3.3	Pearson Correlation	.600(**)	0,07	1	0,21	0,29	0,22	.630(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0,66		0,19	0,06	0,17	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X.3.4	Pearson Correlation	0,12	0,09	0,21	1	0,08	0,11	.513(**)
	Sig. (2-tailed)	0,43	0,56	0,19		0,6	0,49	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X.3.5	Pearson Correlation	0,18	0,25	0,29	0,08	1	0,05	.359
	Sig. (2-tailed)	0,24	0,1	0,06	0,6		0,77	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X.3.6	Pearson Correlation	0,02	0,04	0,22	0,11	0,05	1	.499(**)
	Sig. (2-tailed)	0,91	0,81	0,17	0,49	0,77		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X.3	Pearson Correlation	.593(**)	.247	.630(**)	.513(**)	.359	.499(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y.1
Y.1.1	Pearson Correlation	1	0,29	0,09	0,23	0,03	.375(*)
	Sig. (2-tailed)		0,06	0,55	0,14	0,84	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.2	Pearson Correlation	0,29	1	0,04	0,14	0,22	.470(**)
	Sig. (2-tailed)	0,06		0,8	0,37	0,15	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.3	Pearson Correlation	0,09	0,04	1	0,05	0,13	.463(**)
	Sig. (2-tailed)	0,55	0,8		0,77	0,39	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.4	Pearson Correlation	0,23	0,14	0,05	1	0,1	.601(**)
	Sig. (2-tailed)	0,14	0,37	0,77		0,51	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.5	Pearson Correlation	0,03	0,22	0,13	0,1	1	.577(**)
	Sig. (2-tailed)	0,84	0,15	0,39	0,51		.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1	Pearson Correlation	.375(*)	.470(**)	.463(**)	.601(**)	.577(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Realibitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,7057	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	51,4651	12,540	,7894	,7469
X.1.2	51,0233	13,261	,7362	,6486
X.1.3	51,2791	12,111	,8126	,7452
X.1.4	50,8837	15,010	,6116	,6547
X.1.5	50,4884	15,446	,7254	,7543
X.1.6	50,3953	15,721	,7336	,7549
X.1.7	50,8605	15,123	,6889	,7548
X.1.8	51,1860	12,869	,8521	,7489
X.1.9	51,2791	14,539	,7245	,6576
X.1.10	51,2326	14,135	,7165	,6532
X.1.11	51,3488	13,280	,7258	,7509
X.1.12	50,6744	14,891	,7095	,6544
X.1.13	50,6744	13,891	,8305	,6501

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,7252	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.2.1	16,8372	1,949	,7223	,7187
X.2.2	16,5349	2,159	,8096	,6285
X.2.3	16,5116	1,875	,7294	,7132
X.2.4	16,9535	1,760	,7016	,7432
X.2.5	16,5116	1,922	,7165	,8228

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,7628	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.3.1	20,9767	3,880	,8119	,7312
X.3.2	20,7674	4,659	,8029	,8347
X.3.3	20,9767	3,071	,7415	,8064
X.3.4	20,9767	3,261	,7264	,7188
X.3.5	20,9302	4,495	,8027	,7357
X.3.6	20,8372	3,997	,8037	,7382

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,7481	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	16,7209	3,682	,7126	,7313
Y.1.2	16,7442	3,385	,7082	,8366
Y.1.3	16,5349	3,683	,8097	,7336
Y.1.4	16,6977	3,216	,8245	,7212
Y.1.5	16,6512	3,090	,7276	,7180

## Regresi Linier Gabungan

### Model Summary(d)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676(a)	0,43	0,37	3,41	
2	,524(b)	0,38	0,34	3,18	
3	,724(c)	0,42	0,41	3,22	2,08

a Predictors: (Constant), X1

b Predictors: (Constant), X1, X2

c Predictors: (Constant), X1, X2, X3

d Dependent Variable: Y

### ANOVA(d)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,27	1	15,27	1,31	,259(a)
	Residual	477,89	41	11,66		
	Total	493,16	42			
2	Regression	88,46	2	44,23	4,37	,019(b)
	Residual	404,7	40	10,12		
	Total	493,16	42			
3	Regression	88,82	3	29,61	2,86	,049(c)
	Residual	404,34	39	10,37		
	Total	493,16	42			

a Predictors: (Constant), X1

b Predictors: (Constant), X1, X2

c Predictors: (Constant), X1, X2, X3

d Dependent Variable: Y

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46,31	6,05		7,48	0,00		
	X1	0,34	0,3	0,18	1,15	0,26	0,96	1,03
2	(Constant)	57,56	8,66		3,18	0,00		
	X1	0,46	0,28	0,24	1,64	0,11	0,97	1,03
	X2	0,61	0,23	0,39	2,69	0,01	0,97	1,03
3	(Constant)	65,24	11,04		2,38	0,02		
	X1	0,47	0,29	0,24	1,63	0,11	0,96	1,05
	X2	0,62	0,23	0,39	2,66	0,01	0,96	1,05
	X3	0,65	0,24	0,03	0,19	0,03	0,97	1,03

a Dependent Variable: Y



**Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X.1	X.2	X.3	Y	Unstandardized Residual
N		43	43	43	43	43
Normal Parameters(a,b)	Mean	4.2479	4.1674	4.1826	20.8372	.0000000
	Std. Deviation	.30684	.32051	.37095	2.13731	2.0783065
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.122	.131	.162	.099
	Positive	.078	.118	.131	.107	.077
	Negative	-.142	-.122	-.130	-.162	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.933	.799	.856	1.060	.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.349	.546	.456	.211	.003

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

**Test Statistics**

	X.1	X.2	X.3	Y	Unstandardized Residual
Chi-Square(a,b,c,d)	16.581	8.279	14.140	17.907	1.000
df	7	6	8	8	42
Asymp. Sig.	.040	.010	.030	.060	.000

a 0 cells (.40%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10.1.

b 0 cells (.10%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 9.1.

c 0 cells (.30%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 8.8.

d 0 cells (.60%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 7.0.

### Heteroskedastisitas

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Tot.X1	
Spearman's rho X1.1	Correlation Coefficient	1	,519(**)	,459(**)	0,14	0,11	0,07	0,08	0,17	,54	0,12	0,06	0,01	,312(*)	,544(**)
	Sig. (2-tailed)	.	0	0	0,36	0,5	0,64	0,59	0,28	0,73	0,47	0,69	0,94	0,04	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Correlation Coefficient	,519(**)	1	0,24	0,02	0,11	0,06	0,03	0,28	,076	0,08	0,07	0,1	0,29	,539(**)
	Sig. (2-tailed)	0	.	0,13	0,91	0,49	0,69	0,83	0,07	0,63	0,6	0,65	0,51	0,06	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Correlation Coefficient	,459(**)	0,24	1	0,05	0,17	0,07	0,15	0,04	0,09	,357(*)	0,74	0,2	0,13	,536(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0,13	.	0,75	0,27	0,65	0,35	0,8	0,59	0,02	0,64	0,19	0,42	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Correlation Coefficient	0,14	0,02	0,05	1	0,04	0,17	0,08	0,14	,416(**)	0,03	0,28	0,14	0,12	,436(**)
	Sig. (2-tailed)	0,36	0,91	0,75	.	0,81	0,29	0,61	0,37	0,01	0,87	0,07	0,39	0,43	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Correlation Coefficient	0,11	0,11	0,17	0,04	1	0,11	0,22	-0,1	0,21	0,64	0,07	0,02	0,12	,396(**)
	Sig. (2-tailed)	0,5	0,49	0,27	0,81	.	0,47	0,16	0,51	0,17	0,68	0,65	0,88	0,46	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Correlation Coefficient	0,07	0,06	0,07	0,17	0,11	1	0,11	0	0,15	0,23	0,09	0,05	0,39	,431(**)
	Sig. (2-tailed)	0,64	0,69	0,65	0,29	0,47	.	0,5	0,99	0,33	0,15	0,55	0,77	0,8	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Correlation Coefficient	0,08	0,03	0,15	0,08	0,22	0,11	1	-0,1	0,14	0,16	0,01	0,69	0	,327(**)
	Sig. (2-tailed)	0,59	0,83	0,35	0,61	0,16	0,5	.	0,51	0,38	0,31	0,97	0,66	0,98	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Correlation Coefficient	0,17	0,28	0,04	0,14	0,1	0	0,15	1	0,04	0,06	0,2	0,21	0,11	,390(**)
	Sig. (2-tailed)	0,28	0,07	0,8	0,37	0,51	0,99	0,51	.	0,82	0,68	0,2	0,18	0,48	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Correlation Coefficient	0,05	0,08	0,09	,416(**)	0,21	0,15	0,14	0,04	1	0,13	0,24	0,11	0,83	,349(*)
	Sig. (2-tailed)	0,73	0,63	0,59	0,01	0,17	0,33	0,38	0,82	.	0,4	0,12	0,49	0,6	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.10	Correlation Coefficient	0,12	0,08	,357(*)	0,03	0,06	0,23	0,16	0,06	0,13	1	0,16	0	0,21	,344(*)
	Sig. (2-tailed)	0,47	0,6	0,02	0,87	0,68	0,15	0,31	0,68	0,4	.	0,32	0,98	0,17	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.11	Correlation Coefficient	0,06	0,07	0,07	0,28	0,07	0,09	0,01	0,2	0,24	0,16	1	0,01	0,19	,432(**)
	Sig. (2-tailed)	0,69	0,65	0,64	0,07	0,65	0,55	0,97	0,2	0,12	0,32	.	0,94	0,21	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.12	Correlation Coefficient	0,01	0,1	0,2	0,14	0,02	0,05	0,07	0,21	0,11	0	0,01	1	0,16	,295
	Sig. (2-tailed)	0,94	0,51	0,19	0,39	0,88	0,77	0,66	0,18	0,49	0,98	0,94	.	0,92	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.13	Correlation Coefficient	,312(*)	0,29	0,13	0,12	0,12	0,39	0	0,11	0,08	0,21	0,19	0,02	1	,403(**)
	Sig. (2-tailed)	0,04	0,06	0,42	0,43	0,46	0,8	0,98	0,48	0,6	0,17	0,21	0,92	.	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Tot.X1	Correlation Coefficient	,544(**)	,539(**)	,536(**)	,436(**)	,396(**)	,431(**)	,327(**)	,390(**)	,349(*)	,344(*)	,432(**)	,295	,403(**)	1

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Tot.X2	
Spearman's rho X2.1	Correlation Coefficient	1	0,18	0,27	,105	0,26	,510(**)
	Sig. (2-tailed)	.	0,25	0,09	0,5	0,09	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.2	Correlation Coefficient	0,18	1	0,18	,104	0	,417(**)
	Sig. (2-tailed)	0,25	.	0,25	0,93	1	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.3	Correlation Coefficient	0,27	0,18	1	0,16	0,11	,587(**)
	Sig. (2-tailed)	0,09	0,25	.	0,31	0,47	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.4	Correlation Coefficient	,105	,104	0,16	1	0,01	,583(**)
	Sig. (2-tailed)	0,5	0,93	0,31	.	0,94	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.5	Correlation Coefficient	0,26	0	0,11	0,01	1	,482(**)
	Sig. (2-tailed)	0,09	1	0,47	0,94	.	,000
	N	43	43	43	43	43	43
Tot.X2	Correlation Coefficient	,510(**)	,417(**)	,587(**)	,583(**)	,482(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Tot.X3
Spearman's rho X3.1							
Correlation Coefficient	1	0,30	,481(**)	0,06	0,24	0,16	,461(**)
Sig. (2-tailed)	.	0,85	0	0,69	0,13	0,3	.000
N	43	43	43	43	43	43	43
X3.2							
Correlation Coefficient	0,30	1	-0,12	0,11	0,24	0,96	.237
Sig. (2-tailed)	0,85	.	0,46	0,5	0,13	0,54	.000
N	43	43	43	43	43	43	43
X3.3							
Correlation Coefficient	,481(**)	.117	1	0,19	0,56	0,2	,714(**)
Sig. (2-tailed)	0	0,46	.	0,22	0,32	0,19	.000
N	43	43	43	43	43	43	43
X3.4							
Correlation Coefficient	0,06	0,11	0,19	1	0,03	0,09	,565(**)
Sig. (2-tailed)	0,69	0,5	0,22	.	0,86	0,55	.000
N	43	43	43	43	43	43	43
X3.5							
Correlation Coefficient	0,30	0,24	-0,16	0,03	1	0	.386
Sig. (2-tailed)	0,13	0,13	0,32	0,86	.	1	.000
N	43	43	43	43	43	43	43
X3.6							
Correlation Coefficient	0,62	0,96	0,2	0,09	0	1	,462(**)
Sig. (2-tailed)	0,3	0,54	0,19	0,55	1	.	.000
N	43	43	43	43	43	43	43
Tot.X3							
Correlation Coefficient	,461(**)	.237	,714(**)	,565(**)	.386	,462(**)	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	43	43	43	43	43	43	43

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations

		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Tot.Y
Spearman's rho Y.1.1	Correlation Coefficient	1	0,16	0,1	0,23	0,17	,436(**)
	Sig. (2-tailed)	.	0,3	0,52	0,15	0,26	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.2	Correlation Coefficient	0,16	1	0,81	0,17	0,11	,455(**)
	Sig. (2-tailed)	0,3	.	0,61	0,28	0,5	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.3	Correlation Coefficient	.101	0,81	1	0,03	0,13	,414(**)
	Sig. (2-tailed)	0,52	0,61	.	0,87	0,42	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.4	Correlation Coefficient	0,23	0,17	0,03	1	0,13	,620(**)
	Sig. (2-tailed)	0,15	0,28	0,87	.	0,39	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y.1.5	Correlation Coefficient	0,17	0,11	0,13	0,13	1	,538(**)
	Sig. (2-tailed)	0,26	0,5	0,42	0,39	.	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Tot.Y	Correlation Coefficient	,436(**)	,455(**)	,414(**)	,620(**)	,538(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Tabulasi Jawaban Responden (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Total (X1)	X
5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	2	57	4,38
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	47	3,62
3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	50	3,85
4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	54	4,15
3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	49	3,77
3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	54	4,15
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	50	3,85
5	5	3	5	3	5	4	5	2	3	5	3	5	53	4,08
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	54	4,15
3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	5	4	3	48	3,69
4	5	4	5	3	4	3	5	2	5	3	4	2	49	3,77
3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	50	3,85
5	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	3	4	54	4,15
3	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	3	49	3,77
3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	60	4,62
4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	50	3,85
3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	3	47	3,62
3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	53	4,08
5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	55	4,23
3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	54	4,15
4	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	3	5	50	3,85
3	5	4	3	4	5	3	5	2	3	3	5	5	50	3,85
3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	55	4,23
5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	56	4,31
3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	47	3,62
3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	52	4
5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	3	5	57	4,38
4	5	3	5	5	4	3	5	3	4	3	5	4	53	4,08
4	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	3	52	4
3	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	52	4
4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	49	3,77
5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	51	3,92
3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	53	4,08
4	5	5	5	2	4	5	5	3	4	3	5	4	54	4,15
5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	54	4,15
3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	52	4
3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	56	4,31
4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	4	5	50	3,85
5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	56	4,31
5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	56	4,31
5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	2	4	5	53	4,08
5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	2	55	4,23
2	3	1	4	5	5	5	2	3	3	2	3	4	42	3,23



**Tabulasi Jawaban Responden (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2	X
5	3	5	2	5	20	4
5	4	4	5	4	22	4,4
3	3	3	4	5	18	3,6
4	5	4	3	3	19	3,8
3	4	5	4	4	20	4
4	4	4	5	5	22	4,4
3	5	5	5	3	21	4,2
4	4	3	5	4	20	4
5	5	4	4	5	23	4,6
4	4	5	3	3	19	3,8
5	5	3	4	4	21	4,2
4	3	4	5	5	21	4,2
5	4	5	3	3	20	4
3	5	3	4	3	18	3,6
4	4	4	5	3	20	4
5	2	5	4	4	20	4
4	4	3	5	5	21	4,2
5	5	4	3	4	21	4,2
3	3	5	4	4	19	3,8
4	4	5	5	3	21	4,2
5	5	5	3	4	22	4,4
4	3	3	4	4	18	3,6
5	4	3	5	5	22	4,4
3	5	4	3	5	20	4
4	3	5	4	5	21	4,2
5	4	5	5	5	24	4,8
4	5	3	3	4	19	3,8
3	3	2	4	4	16	3,2
4	4	4	5	2	19	3,8
5	5	5	3	4	22	4,4
3	3	3	4	5	18	3,6
4	4	4	5	5	22	4,4
5	5	5	3	3	21	4,2
3	4	3	4	4	18	3,6
4	4	4	5	5	22	4,4
5	4	5	3	4	21	4,2
3	3	3	4	5	18	3,6
4	4	4	3	4	19	3,8
3	5	5	4	5	22	4,4
5	4	3	5	3	20	4
5	5	4	3	4	21	4,2
5	3	5	4	5	22	4,4
2	3	1	5	5	16	3,2

**Tabulasi Jawaban Responden (X3)**

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3	X
5	5	4	3	5	3	25	4,17
3	4	3	4	4	4	22	3,67
5	5	5	5	3	5	28	4,67
5	4	4	3	5	2	23	3,83
3	5	3	2	4	4	21	3,5
4	4	5	5	3	5	26	4,33
5	5	4	4	2	4	24	4
3	3	3	3	5	5	22	3,67
5	5	5	5	4	4	28	4,67
4	4	4	4	3	5	24	4
3	3	3	3	5	3	20	3,33
4	2	5	5	4	5	25	4,17
5	5	4	5	3	4	26	4,33
3	4	3	5	5	5	25	4,17
5	3	5	4	4	5	26	4,33
4	5	4	5	3	3	24	4
3	4	3	4	5	5	24	4
5	3	5	4	4	5	26	4,33
4	5	4	4	3	3	23	3,83
3	4	3	3	3	5	21	3,5
5	3	5	3	3	4	23	3,83
4	5	4	3	4	5	25	4,17
3	4	3	5	5	4	24	4
5	3	5	5	3	5	26	4,33
4	5	4	5	5	3	26	4,33
3	4	3	5	5	5	25	4,17
5	5	5	3	5	5	28	4,67
5	4	5	4	5	5	28	4,67
5	3	5	5	4	4	26	4,33
4	4	5	3	5	5	26	4,33
5	5	4	5	4	5	28	4,67
3	3	5	4	4	3	22	3,67
5	4	4	3	4	4	24	4
5	5	5	5	4	5	29	4,83
5	3	5	5	5	4	27	4,5
4	5	5	5	3	4	26	4,33
5	3	4	4	5	4	25	4,17
4	5	5	3	4	5	26	4,33
5	3	4	5	5	5	27	4,5
4	5	3	4	5	5	26	4,33
5	4	3	3	4	3	22	3,67
4	3	4	5	5	5	26	4,33
4	3	3	5	5	2	22	3,67



**Tabulasi Jawaban Responden (Y)**

Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Total Y.1	Y
3	5	5	5	4	22	4,4
4	5	4	4	5	22	4,4
5	4	5	5	4	23	4,6
3	3	4	4	3	17	3,4
5	4	4	5	4	22	4,4
4	3	5	4	4	20	4
3	5	4	3	4	19	3,8
4	5	5	5	5	24	4,8
5	2	3	4	3	17	3,4
3	4	4	2	4	17	3,4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	4	5	22	4,4
5	3	3	5	5	21	4,2
5	5	4	4	4	22	4,4
5	3	5	3	5	21	4,2
4	5	3	5	3	20	4
5	3	5	4	4	21	4,2
4	4	4	3	5	20	4
4	3	5	5	5	22	4,4
3	5	4	5	4	21	4,2
5	4	5	5	5	24	4,8
4	3	5	4	3	19	3,8
3	5	3	4	4	19	3,8
5	2	4	4	2	17	3,4
4	5	5	3	4	21	4,2
3	4	3	5	5	20	4
5	3	5	4	3	20	4
4	5	4	5	4	22	4,4
3	3	5	3	5	19	3,8
5	3	4	5	5	22	4,4
4	3	5	4	5	21	4,2
3	4	3	3	3	16	3,2
5	5	4	5	5	24	4,8
5	5	5	4	3	22	4,4
5	4	3	3	5	20	4
4	5	5	4	4	22	4,4
4	5	5	5	5	24	4,8
4	4	5	4	3	20	4
3	5	4	5	4	21	4,2
3	5	5	4	5	22	4,4
3	5	4	3	5	20	4
5	4	5	4	4	22	4,4
5	5	3	4	4	21	4,2





## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan ini, pimpinan PT. Raket ABADI Malang Jawa Timur, menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Anisatul Mufida  
Mahasiswa : Universitas Brawijaya Malang  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Administrasi/Bisnis  
Nim : 0510323022  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Raket Abadi Malang)

Telah mengadakan penelitian di PT. Raket ABADI Malang Jawa Timur, dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana semestinya.

Malang, 25 Juni 2009  
Hormat kami,

**Koeri Sumarno**  
**Presiden Direktur**

## CURRICULUM VITAE

### DATA PRIBADI

Nama : Anisatul Mufida  
Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 20 Februari 1988  
Umur : 21 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Kalpataru 30 Malang

### PENDIDIKAN

Tahun 1993 – 1999 : SD Islam Sabilillah Malang  
Tahun 1999 – 2002 : SLTPN 01 Malang  
Tahun 2002 – 2005 : SMUN 05 Malang  
Tahun 2005 – 2009 : Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan  
Administrasi Bisnis Konsentrasi  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Brawijaya Malang.