

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang)

SKRIPSI

PUGUH DWI CAHYONO

NIM. 0910321024



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2013

MOTTO

Jangan pernah mudah menyerah sebelum anda mencoba untuk melakukannya, dengan doa dan usaha yang tekun akan dapat meraih cita-cita yang kita inginkan.

(Puguh Dwi Cahyono)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi
Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)

Disusun oleh : Puguh Dwi Cahyono

NIM : 0910321024

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 3 Juni 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001



Drs. Moch. Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Juni 2013

Jam : 11.00 – 12.00 WIB

Skripsi atas nama : Puguh Dwi Cahyono

Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
(Studi pada karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang).

dan dinyatakan lulus.

Majelis Penguji**Ketua****Dr. Djambur Hamid, DIP.BUS. M.Si****NIP. 19481110 198010 1 001****Anggota****Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si****NIP 19520607 198010 1 001****Anggota****Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si****NIP. 19530810 198103 2 012****Anggota****Dr. Hamidah NU, S.Sos, M.Si****NIP. 19721117 199802 2 001**

ABSTRAK

Puguh Dwi Cahyono. 2013. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)**, Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS M.Si, dan Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang dengan jumlah 42 orang. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder yaitu dengan dokumentasi. Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan perhitungan statistiknya menggunakan software SPSS versi 19.0.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha) sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berhubungan (X2), kebutuhan berkembang (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). *Adjusted R Square* sebesar 0,703 yang berarti dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 70,3% dimana sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Pengaruh kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan berkembang terhadap prestasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Puguh Dwi Cahyono, 2013. **Influence of Motivation to Employee Performance (Study in AJB Bumi Putera 1912 Branch Kayutangan Malang)**, Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS M.Si, and Drs. M. Djudi Mukzam.

This study aim to figure out the impact of motivation to employees performance of AJB Bumi Putera 1912 Branch Kayutangan Malang. The type of this research is explanatory research which uses quantitative approach. Sample of this research is 42 person AJB Bumi Putera 1912 Branch Kayutangan Malang. Data source of this research consist of questioner distribution as a primery data source and documentation as a secondry data source. This research using multiple linear regressive analysis and statistic account using SPSS software version of 19.0.

From this study, the researcher concludes that there are some significant effects showed up to motivation of employees performance with the result of significant is $0,000 < 0,05$ (alpha) it shows that there are some positive effects which is significant between existence needs (X1), relatedness needs (X2), growth needs (X3) to employees performance (Y). Variable of motivation have 0,703 Adjusted R. Square, its mean that this condition give influence to employee performance by the number of 70,3%, where 29,7% as the number of residu be affected by the other variable which not investigated.

Keywords: The effects of existence needs, relatedness needs and growth needs to employees performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin. Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)”

Selama proses penyusunan tugas akhir/skripsi ini penyusun banyak mendapat arahan, bimbingan, bantuan, dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Dr. Srikandi Kumadji, MS selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Devi Farah Azizah, S.Sos, MAB selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS M.Si selaku dosen pembimbing utama dalam membantu penulisan skripsi ini.
5. Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si selaku dosen pembimbing kedua dalam membantu penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan segenap staff Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.
7. AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang sebagai lokasi penelitian.

8. Ayah dan Ibu tercinta serta kakakku yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi kepada penulis.
9. Sahabatku Hendro, Prisky, Indra, Aan, Aryo serta semua sahabat-sahabatku yang sudah memberi bantuan dan dukungannya.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI**HALAMAN JUDUL**

MOTTO i

TANDA PENGESAHAN ii

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iii

ABSTRAK iv

ABSTRACT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

E. Sistematika Pembahasan 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris 6

B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi 11

2. Tujuan Motivasi 12

3. Pendekatan- Pendekatan Motivasi 13

4. Jenis-Jenis Motivasi 14

C. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow 15

2. Teori X dan Y. McGregor	16
3. Teori Dua Faktor	18
4. Teori Motivasi Prestasi McClelland.....	19
5. Teori ERG-Alderfer	19
6. Teori Pengharapan-Vroom.....	21
7. Teori Keadilan dan Ketidakadilan.....	21
D. Prestasi Kerja Karyawan	
1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan	22
2. Penilaian Prestasi Kerja.....	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	24
E. Model Konsep dan Hipotesis	
1. Model Konsep	26
2. Model Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Variabel dan Pengukurannya	29
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Validitas dan Reliabilitas	38
G. Analisis Data	41
H. Pembuktian Hipotesis.....	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

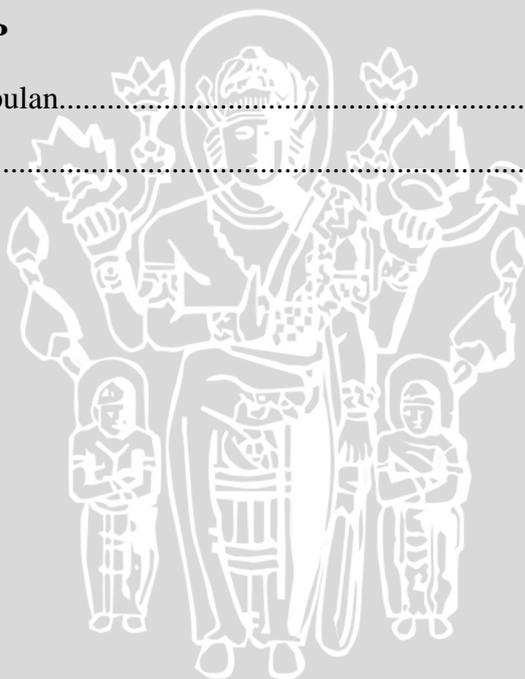
A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Perusahaan	48
2. Logo Perusahaan.....	51
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan.....	51
4. Produk-Produk AJB Bumi Putera 1912	53
B. Gambaran Umum Responden	56
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	69

1. Uji Multikolinieritas	69
2. Uji Heteroskedastisitas	70
3. Uji Normalitas	71
E. Analisis Regresi Linier Berganda	72
1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	74
2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	75
3. Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (Uji R ²)	76
F. Pembahasan.....	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

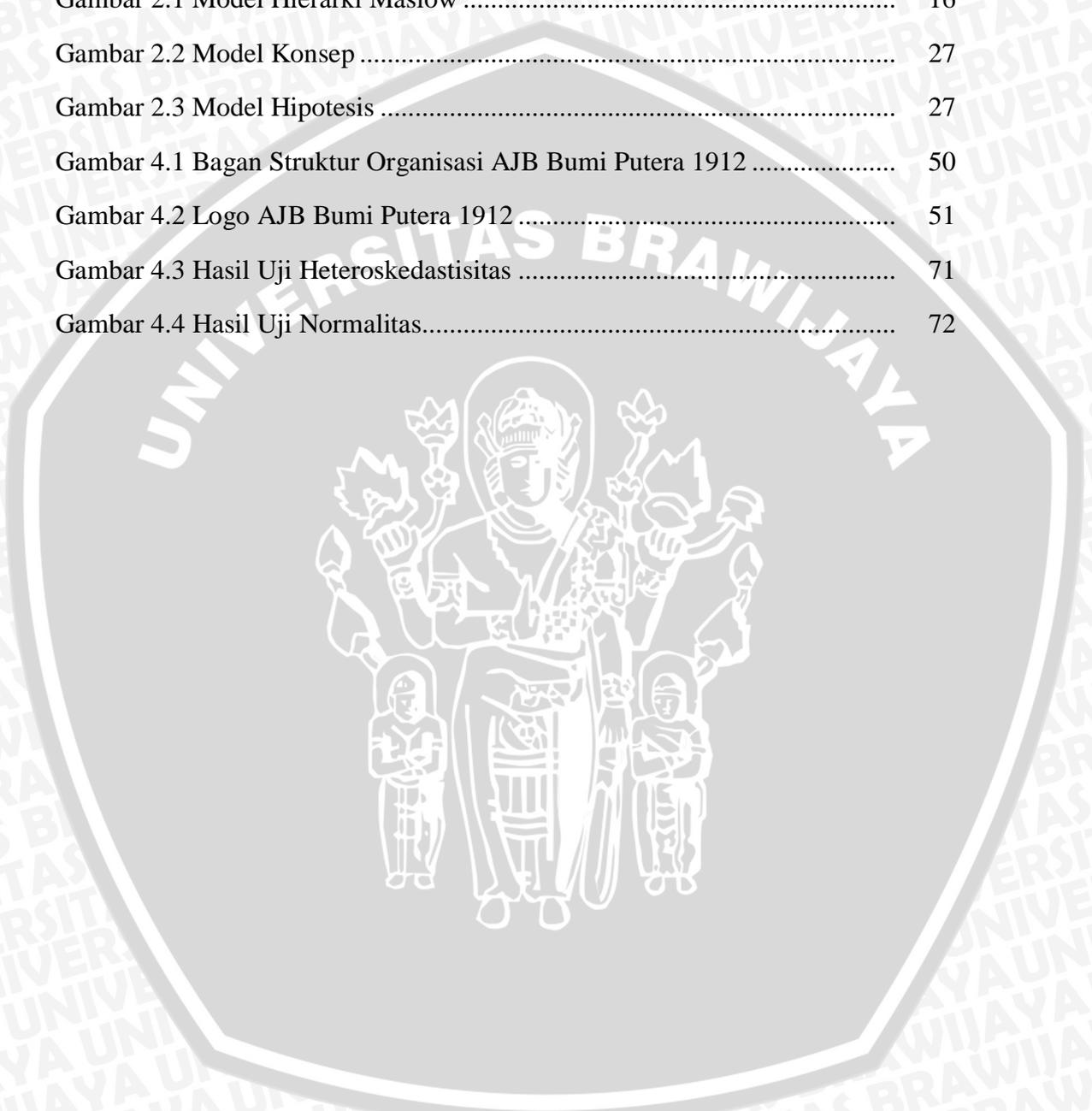


DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	33
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Bagian.....	57
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	58
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi.....	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan.....	63
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berkembang.....	65
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Liner Berganda dan Regresi Parsial.....	73
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Hierarki Maslow	16
Gambar 2.2 Model Konsep	27
Gambar 2.3 Model Hipotesis	27
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi AJB Bumi Putera 1912	50
Gambar 4.2 Logo AJB Bumi Putera 1912	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner..... 86

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden 91

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument 93

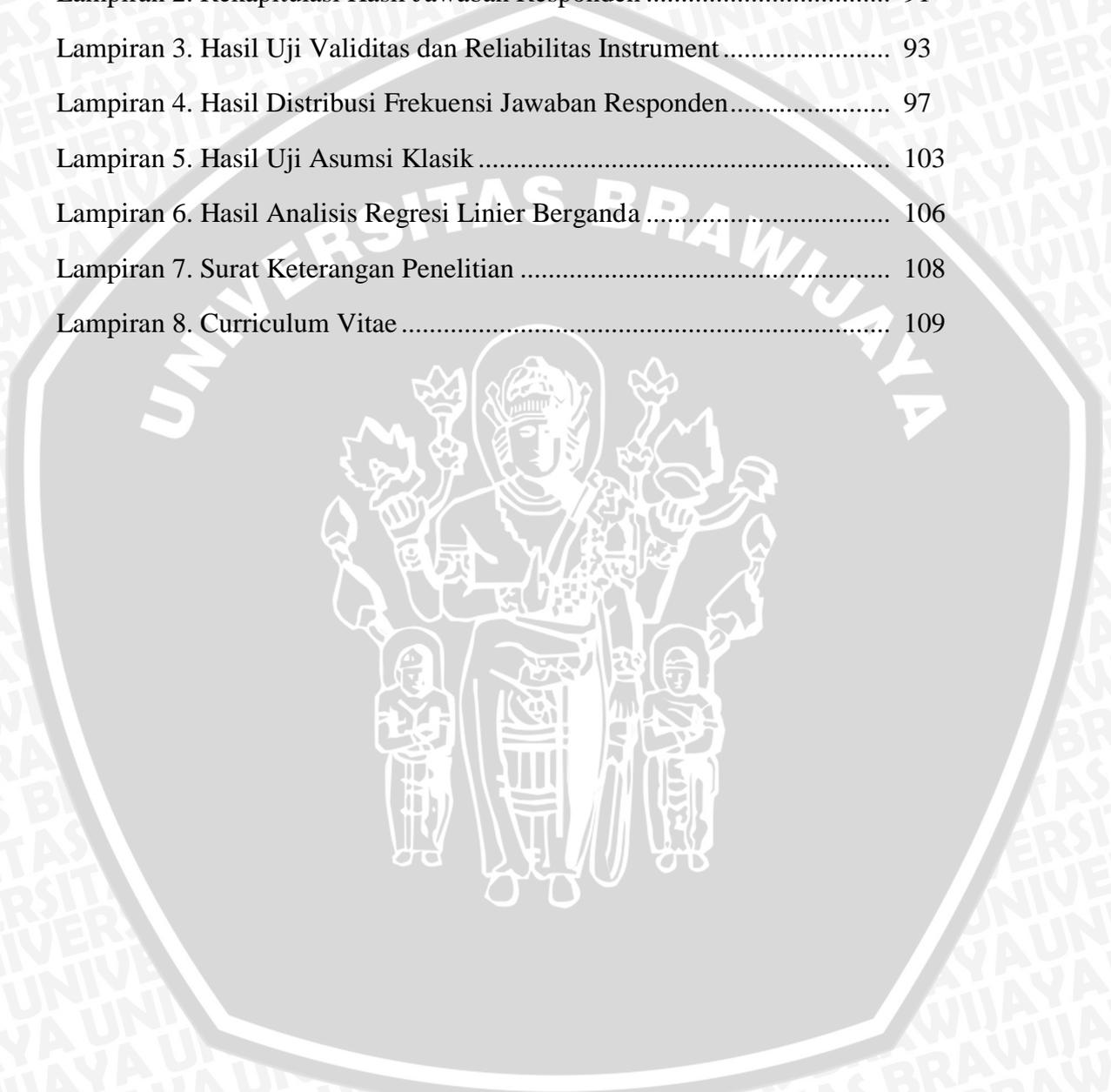
Lampiran 4. Hasil Distribusi Frekuensi Jawaban Responden..... 97

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik 103

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 106

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian 108

Lampiran 8. Curriculum Vitae 109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang prestasi kerja karyawannya. Kebijaksanaan dibidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan seabad yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. Untuk menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dibutuhkan motivasi yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan AJB Bumiputera 1912.

.Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Menurut Siagian (2003:287) “ bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya”. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001:135) “bahwa ukuran terakhir keberhasilan suatu departement personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai”.

Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada masih sedikitnya penelitian yang dilaksanakan di AJB Bumi Putera 1912 cabang Kayutangan Malang. Selain itu AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang bersedia memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti yang berkaitan dengan topik penelitian. Jadi dengan adanya penelitian ini maka akan banyak memberi masukan bagi AJB Bumi Putera 1912, sehingga akan terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara peneliti dengan pihak AJB Bumi Putera 1912.

Motivasi kerja karyawan menjadi masalah yang menarik untuk dikaji, baik untuk kepentingan karyawan maupun perusahaan. Kepentingan bagi karyawan adalah dapat mengetahui prestasi kerjanya dan membantu mengembangkan karir pada perusahaan. Kepentingan bagi perusahaan adalah sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan kepada karyawan dan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang)*.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan yaitu :

1. Apakah Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan?

2. Apakah Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini maka dapat diperoleh manfaat yang berguna. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai teori-teori motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berminat.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan, bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka, bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu teori yang berkenaan dengan teori motivasi, teori prestasi kerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan tentang metode penelitian termasuk di dalamnya jenis penelitian dan variabel yang diteliti. Sumber data yang berupa data primer dan sekunder, instrument penelitian yang meliputi kuesioner dan dokumentasi.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang menguraikan gambaran umum perusahaan dan analisis data serta interpretasinya.

Bab V Penutup, bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian, serta pengajuan saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, dapat disusun tinjauan empiris dari hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Moch. Chairudin (2008)

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory*. Populasi sebanyak 276 pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dengan pengambilan sampel yang dilakukan terhadap sebagian dari jumlah populasi yang ada, yaitu sebesar 73 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan Kebutuhan Berkembang secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai dan mengetahui pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan Kebutuhan Berkembang secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Hasil analisis data diperoleh nilai *Adjust R square* sebesar 0,561 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan Kebutuhan Berkembang secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 56,1% terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji secara parsial terbukti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai

taraf signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yaitu signifikansi variabel kebutuhan eksistensi sebesar 0,000, kebutuhan relasi sebesar 0,007 dan Kebutuhan Berkembang sebesar 0,048. Sehingga ketiga variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Rizka Safrinasari (2008)

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*, studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya Utara secara simultan dan secara parsial. Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya Utara yang berjumlah 125 orang ,jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yakni sebesar 56 orang. Hasil uji secara parsial nilai signifikansi variabel kebutuhan eksistensi (X1) sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$, nilai signifikansi variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) sebesar $0,034 < \alpha = 0,05$. Nilai signifikansi variabel kebutuhan pertumbuhan (X3) sebesar $0,028 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai *adjusted R square* 0,507 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan akan berhubungan dan kebutuhan akan

pertumbuhan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50,7% sementara 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Bintang Akbar (2007)

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Existence Needs, Relatedness Needs dan Growth Needs Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Studi pada karyawan PT. Bank BRI Cabang Blitar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *existence needs*, *relatedness needs* dan *growth needs* secara parsial dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory*. Populasi seluruh karyawan PT. Bank BRI Cabang Blitar berjumlah 50 karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759 dan setelah diadakan penyesuaian (*adjusted R²*) menjadi 0,743 menunjukkan bahwa kombinasi variabel *existence needs*, *relatedness needs* dan *growth needs* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 74,3% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dari uji secara parsial untuk variabel *existence needs* dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel *existence needs* (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), untuk variabel *relatedness needs* dengan taraf signifikansi sebesar $0,018 < \alpha = 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel *relatedness needs* (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dan untuk

variabel *growth needs* dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ sehingga terbukti variabel *growth needs* (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 2.1

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Pebandingan /persamaan	M. Chairudin (2008)	Rizka Safrinasari (2008)	Bintang Akbar (2007)	Penelitian Sekarang
Judul	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	Pengaruh <i>Existence Needs, Relatedness Needs</i> dan Terhadap Prestasi kerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Lokasi Penelitian	PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya Utara	PT. Bank BRI Cabang Blitar	AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang
Jenis Penelitian	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>
Variabel yang Diteliti	Variabel bebas terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan berkembang dan prestasi kerja	Variabel bebas terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan dan prestasi	Variabel bebas terdiri dari <i>existence needs, relatedness needs, growth needs</i> dan prestasi kerja karyawan	Variabel bebas terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan,k ebutuhan berkembang dan prestasi

	pegawai sebagai variabel terikat	kerja sebagai variabel terikat	sebagai variabel terikat	kerja karyawan sebagai variabel terikat
Populasi	Seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Utara	Seluruh karyawan PT. Bank BRI Cabang Blitar	Seluruh karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang

Bahwa penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Moch. Chairudin yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rizka Safrinasari yang berjudul *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi*, dan penelitian yang dilakukan oleh Bintang Akbar yang berjudul *Pengaruh Existence Needs, Relatedness Needs dan Growth Needs Terhadap Prestasi kerja Karyawan*. Penelitian yang dilakukan oleh ketiga orang tersebut mempunyai kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti disini, yaitu terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2), Kebutuhan Berkembang (X3) dan Prestasi Kerja (Y). hasil dari analisis data yang dilakukan bahwa terdapat persamaan yaitu secara simultan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dan variabel Kebutuhan Berkembang (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara parsial penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti tersebut mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian ini, yaitu variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dan variabel Kebutuhan Berkembang (X3) berpengaruh signifikan terhadap

Prestasi Kerja Karyawan (Y). sedangkan hasil penelitian pada variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) terdapat perbedaan, yaitu hasil dari penelitian ini bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti tersebut bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang tidak terlalu mengutamakan Kebutuhan Eksistensi untuk mencapai prestasi kerja, para karyawan merasa Kebutuhan Eksistensi mereka sudah terpenuhi, sehingga para karyawan lebih membutuhkan Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang untuk memotivasi mereka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Sedangkan pada penelitian terdahulu, karyawan membutuhkan Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Berkembang untuk mencapai prestasi kerja.

B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi

Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Menurut Robbin dan Coulter (2010:109), "Motivasi mengacu pada proses di mana usaha

seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Menurut Nawawi (2008:351), “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Menurut Hasibuan (2003:95), “Motivasi adalah pemberian daya penerangsang, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai suatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Memotivasi karyawan harus tepat sasaran, menurut Winardi (2004:349), Hal yang bersifat amat fundamental bagi suksesnya setiap rencana guna memotivasi para karyawan adalah tingkat sampai dimana motivator-motivator yang ditunjukkan memenuhi kebutuhan para pekerja individu untuk siapa motivator-motivator tersebut dirancang.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Seseorang yang mendapat dorongan yang tinggi

akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Mohyi (2012:139), motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
2. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan.
3. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Tercapainya tujuan kegiatan motivasi ini sangat menguntungkan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (organisasi).

3. Pendekatan-Pendekatan Dasar Motivasi

Menurut Mohyi (2012:140), ada empat macam pendekatan dalam motivasi, yaitu :

a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini beranggapan bahwa penghargaan yang paling tepat bagi karyawan yang berkinerja tinggi adalah penghargaan ekonomi yaitu gaji. Pendekatan tradisional lebih mengarah pada pengembangan sistem insentif untuk memotivasi karyawan, dimana karyawan digaji atas dasar kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

b. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini beranggapan bahwa penghargaan non-ekonomi seperti memenuhi kebutuhan sosial, adanya kelompok kerja yang menyenangkan (*congenial*) adalah lebih penting dari pada uang sebagai motivator.

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini beranggapan bahwa karyawan adalah kompleks dan dimotivasi oleh banyak faktor termasuk didalamnya faktor ekonomi dan

sosial. Pendekatan ini beranggapan bahwa karyawan adalah makhluk seutuhnya (*whole person*), dimana karyawan sebagai manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan tidak hanya ekonomi, sosial tapi juga kebutuhan lainnya.

d. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer atau pendekatan masa kini didominasi oleh beberapa teori motivasi yaitu teori isi/muatan (*content theories*), teori proses (*process theories*) dan teori penguatan (*reinforcement theories*).

4. Jenis-jenis Motivasi

a. Motivasi Positif

Menurut Mohyi (2012:139), motivasi mempunyai dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi positif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan harapan-harapan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau mencapai (lebih) standard yang telah ditetapkan. Hadiah (imbalan) tersebut berupa uang (barang), penghargaan, pujian dan penggunaan fasilitas. Dengan motivasi positif ini semangat dan gairah kerja karyawan akan tinggi atau meningkat, karena mereka akan berlomba dan bekerja keras untuk mencapai prestasi yang tinggi dan hadiah yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:150), Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standart. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara pemberian denda, hukuman, ancaman (sanksi) terhadap karyawan yang tidak dapat memenuhi ketentuan-ketentuan perusahaan, misalnya

pencapaian standard prestasi dan tata tertib. Motivasi negatif ini bertujuan agar para karyawan tidak melanggar ketentuan atau berusaha memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti karyawan akan berusaha keras mencapai prestasi sesuai dengan standard (target) yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan motivasi ini efektif dalam jangka pendek, tetapi untuk jangka panjang motivasi ini kurang baik, karena lama-kelamaan karyawan akan merasa tertekan, dan suatu saat mereka akan berontak atau menentang yang dapat menimbulkan konflik yang kurang baik.

Menurut Hasibuan (2009:150), Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standart mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu dekat akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kedua jenis motivasi tersebut harus konsisten dan adil dalam penggunaannya supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

C. Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009:153) yaitu kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni :

- a. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*) : yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti : makan,minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Dalam dunia perusahaan, industri, atau pemerintahan, seperti gaji, suasana kerja, ruang kerja dan sebagainya, pemenuhan kebutuhan seperti ini sudah seharusnya ada. Akan tetapi, Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan. Misalnya, tidak ada seorangpun yang memikirkan kebutuhan akan udara. Pemenuhan kebutuhan tersebut dianggap sudah semestinya. Akan tetapi, apabila karena suatu hal tidak bisa bernapas, kita akan berusaha berusaha memenuhi kebutuhan tersebut tanpa memperhatikan kebutuhan lainnya.

- b. Keselamatan dan keamanan (*safety and security Needs*) : yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

Pertama : kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada jam-jam kerja. Dalam arti luas, setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya di mana pun ia berada.

Kedua : kebutuhan akan keamanan harta ditempat kerja pada waktu jam-jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang.

- c. Kebutuhan social (*Affiliation or Acceptance Needs*) : adalah kebutuhan sosial, teman, interaksi, mencintai dan dicintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri empat golongan.

Pertama : kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja.

Kedua : kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang, ia tetap merasa dirinya penting. Oleh Karena itu, dalam memotivasi bawahan, pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Ketiga : kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal. Setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan. Kemajuan, baik dalam bidang karier, harta, jabatan, dan sebagainya merupakan kebutuhan serta idaman setiap orang.

Keempat : kebutuhan akan ikut serta. Setiap individu anggota organisasi akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi, dalam arti diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran atau pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.

- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) : yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Misalnya : dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya.

- e. Aktualisasi diri (*Self Actualization*) : yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.



Gambar 2.1 : Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Robert L. Mathis, John H. Jackson (2001:91)

2. Teori X dan Teori Y. McGregor

Menurut McGregor dalam Hasibuan (2009:160), teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Karyawan lebih suka mementingkan diri sendiri dan tidak mementingkan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas (Hasibuan, 2009:160).

Teori Y

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang baik.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan prestasi partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. McGregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif (Hasibuan, 2009:161).

3. Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg dalam Mohyi (2012:143), merupakan hasil penelitiannya di (*Psychological Service Pittsburg*). Teori ini menyatakan bahwa ada dua faktor mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam organisasi :

Faktor Motivator atau pemuas (*satisfier*)

yaitu faktor penyebab kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh mendorong prestasi dan semangat kerja.

Faktor Pemeliharaan (*hygienic factor dissatisfiers*)

yaitu faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang merupakan pengaruh negatif atau menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Herzberg, seorang manajer harus mengetahui faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawannya, dimana hanya faktor-faktor

positiflah yang dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan keinginan dari para manajer.

Motivator

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pertumbuhan

Faktor Higienis

1. Pengawasan
2. Kebijakan perusahaan
3. Hubungan dengan penyelia
4. Kondisi kerja
5. Gaji
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Kehidupan pribadi
8. Hubungan dengan bawahan
9. Status
10. Keamanan

Sumber : Stephen P. Robbins (2010:112)

4. Teori Motivasi Prestasi - McClelland.

Menurut McClelland dalam Mohyi (2012:143), Teori motivasi prestasi atau *Achievement Mc Theory*, diungkapkan oleh David McClelland berdasarkan studinya tentang persoalan yang berkaitan dengan kebutuhan seseorang.

Menurut David, orang yang memenuhi kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah), namun tujuan tersebut cukup merupakan tantangan untuk dicapai dengan efektif dan efisien.
2. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.

3. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana pekerjaannya.

5. Teori ERG – Alderfer

Menurut Alderfer dalam Mohyi (2012:144), teori ini merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow.

Perluasan teori ini menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti manusia (karyawan), yaitu :

1. Kebutuhan Eksistensi (*Existense*)

Yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisiologis Maslow.

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya (Hariandja,2002:332). Kebutuhan *existence* berupa semua kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman. Dalam organisasi kebutuhan ini termasuk upah, kondisi lingkungan pekerjaan, suasana kerja, ruang kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Kebutuhan berhubungan (*Relatedness*)

Yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang lain (Hariandja,2002:332). Kebutuhan akan hubungan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan setiap hubungan antar pribadi dalam organisasi. Kebutuhan hubungan akan terpenuhi dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi.

3. Kebutuhan berkembang (*Growth*)

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seorang untuk mengembangkan diri. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri Maslow.

Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow (Hariandja,2002:332). Dalam organisasi kebutuhan ini termasuk pengembangan diri, pemberian tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Kebutuhan pertumbuhan akan terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Dalam Robbin (2003:214), Alderfer beragumen ada tiga tingkat kelompok kebutuhan inti yaitu Eksistensi (Existence), Hubungan (Relatedness), dan Pertumbuhan (Growth). Kebutuhan Eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap kebutuhan fisik dan keamanan seperti pemberian gaji, ruang kerja, suasana kerja, keamanan kerja di dalam perusahaan. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi, hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang lain dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow seperti perasaan diterima, dihormati, ikut serta dan sebagainya. Kebutuhan Pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi seperti pengembangan diri, karir, tanggung jawab yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri Maslow.

Teori ERG ini tidak seperti teori Maslow, ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ketingkat selanjutnya. Teori Maslow ini apabila pemenuhan kebutuhan telah terjadi, maka individu akan memenuhi kebutuhan sesudahnya yang lebih tinggi. Sedangkan teori ERG, apabila pemenuhan kebutuhan telah terjadi maka motivasi akan melemah dan individu akan berusaha memenuhi kebutuhan selanjutnya (Robbin,2003:215).

Berdasarkan pendapat di atas, teori ERG ini sangat berkaitan dengan kenyataan hidup di masyarakat. Manusia dalam menjalani hidup pasti berusaha mempertahankan eksistensinya, membutuhkan interaksi sosial dengan lingkungannya dan manusia berkeinginan untuk selalu tumbuh dan berkembang melalui kemampuan yang dimilikinya.

6. Teori Pengharapan – Vroom

Teori pengharapan (*expentancy theory*) dalam Mohyi (2012:145), disebut juga nilai-penghargaan Vroom, diungkapkan oleh Victor Vroom.

Menurut teori ini seseorang akan bekerja dengan motivasi yang tinggi, bila dia mempunyai harapan-harapan yang baik dari hasil pekerjaannya. Seperti juga yang diungkapkan oleh Vroom, bahwa orang termotivasi untuk bekerja bila mereka :

1. Mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarah peningkatan balas jasa tertentu.
2. Menilai balas jasa sebagai hasil usaha-usahanya.

Teori ini digambarkan dalam rumus :

$$M = B \times U$$

Dimana :

M = Motivasi

B = Pengharapan bahwa peningkatan usaha akan mengarah ke peningkatan balas jasa

U = Penilaian individu terhadap balas jasa sebagai hasil dari usaha-usahanya

7. Teori Keadilan dan Ketidakadilan

Menurut J. Stacy Adam dalam Mohyi (2012:146), teori keadilan dan ketidakadilan disebut juga dengan teori ekuitas (*equity theory*). Teori ini membahas persepsi individu tentang seberapa adil mereka diperlakukan dibandingkan dengan orang lain. Menyatakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara :

1. Masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya, misalnya dalam bentuk pendidikan, usaha yang dilakukan, pengalaman, kemampuannya.
2. Hasil-hasil yang mereka terima baik itu penghargaan atau kompensasi, pengakuan (rekognisi), tunjangan, promosi, mereka membandingkan bals jasa yang diterimanya dengan yang diterima oleh karyawan lainnya.

Hasil-hasil dari perbandingan tersebut, bila mereka merasa terjadi ketidakadilan maka perilaku mereka cenderung negatif. Sebaliknya bila mereka merasa terjadi keadilan kecenderungan perilakunya positif.

D. Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Yuli (2005:89), “Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi” (Hariandja, 2002:195). Pendapat Hasibuan (2009:94), mengatakan bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Prestasi mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum prestasi mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunaan (Komaruddin, 1990:33)

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada periode tertentu dibandingkan dengan target, standart, kriteria yang telah ditentukan.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah, asalkan proses penilaiannya jujur dan obyektif. Menurut Handoko (2001:135), penilaian prestasi kerja adalah “Proses melalui mana organisasi menggerakkan/menilai prestasi kerja karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:87), “ Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Untuk menjawab keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah : kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak). Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan (Dharma,2003:355).

Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja bawahannya. Apabila penilaian prestasi tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan lancar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasional dari karyawan yang bersangkutan (Martoyo,1994:84).

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2009:89), yaitu :

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawasanya.
- h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana pada dasarnya digunakan sebagai dasar menentukan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki prestasi kerja karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting karenanya personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu (Handoko, 2001:193).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja sehingga motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja (Mangkunegara, 2007:96).

Dari pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja karyawan meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kemampuan, motivasi, pengalaman serta keterampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan prestasi seseorang. Dengan demikian, pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien karena dengan adanya

motivasi, maka karyawan akan bersemangat untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, sehingga tujuan dan sasaran karyawan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian Miler dan Gordon W (1970) dalam Mangkunegara (2007:104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya manajer mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah karena motivasinya rendah.

Bahwa analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai melaksanakannya. Dengan kata lain, performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(m \times a)$, dimana P=performance, m=motivasi, dan a = ability (Gomes,2003:177).

Dari pendapat Gomes dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang mendapat motivasi yang kuat hasil kerjanya cenderung akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka prestasi kerja karyawan juga akan rendah karena kurang semangat dan gairah kerja dalam melakukan pekerjaannya.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. model konsep penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.2
Model Konsep

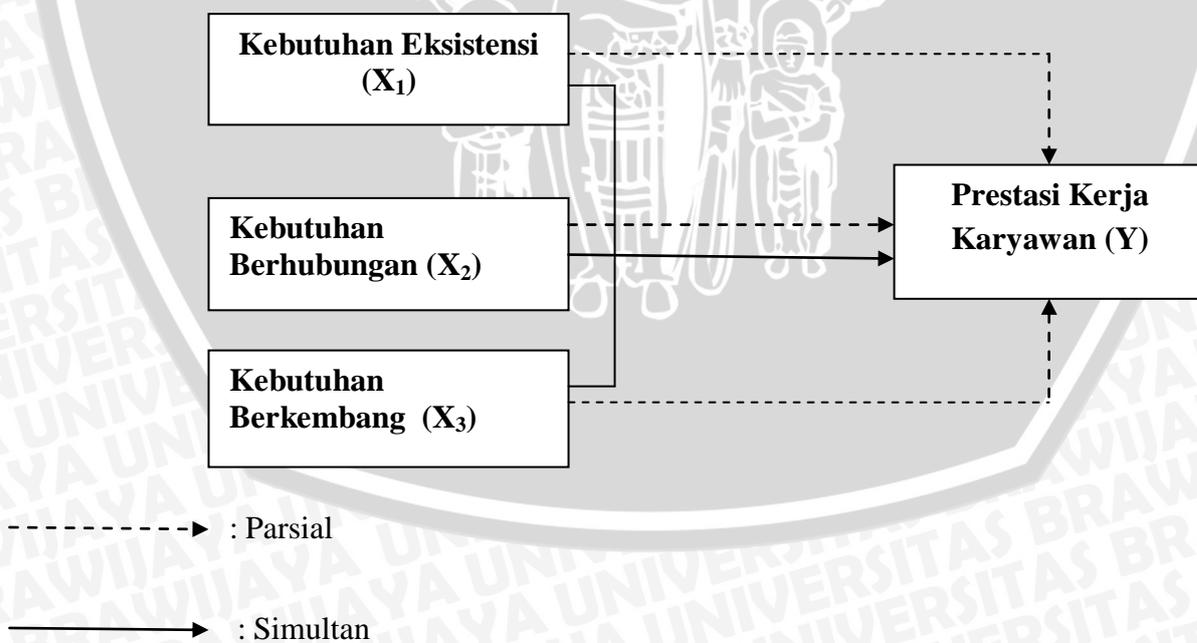


2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik (Sugiyono,2009:64).

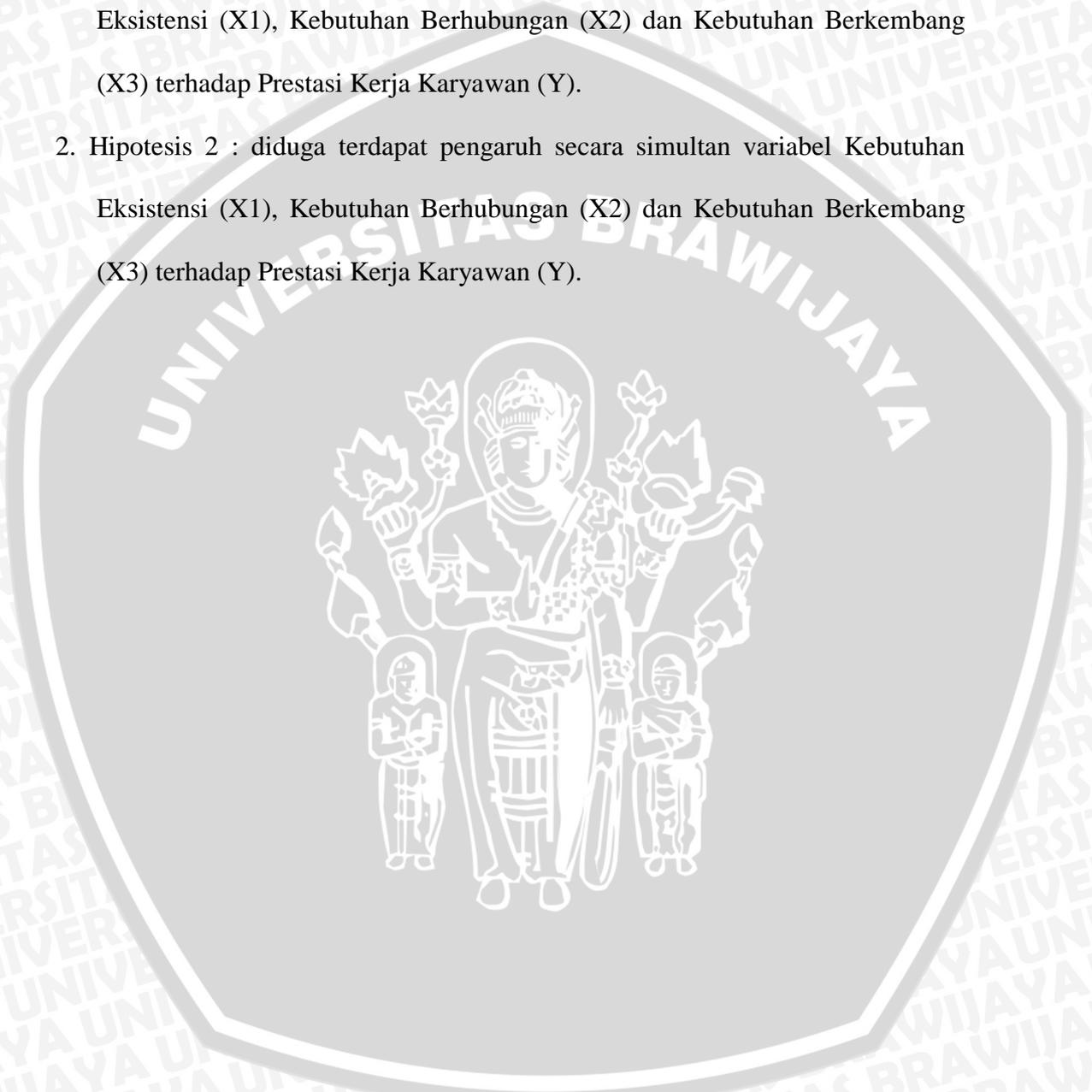
Maka pada penelitian ini dapat disusun model hipotesis sebagai berikut :

Gambar 2.3
Model Hipotesis



Berdasarkan hipotesis tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Hipotesis 2 : diduga terdapat pengaruh secara simultan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan jenis *eksplanatory research* atau penelitian penjelasan. Peneliti menggunakan jenis penelitian *eksplanatory* karena peneliti akan melakukan suatu pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan, sehingga akan mendapat gambaran mengenai pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana sebenarnya peneliti akan melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang yang bertempat di Jl. Basuki Rahmat No. 14 C Malang 65119. Lokasi penelitian ini dipilih karena memungkinkan untuk diperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi peneliti untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal motivasi terhadap prestasi kerja karyawan serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian.

C. Variabel dan Pengukurannya

1. Konsep

Menurut Martono (2011:41),“Konsep merujuk pada istilah definisi yang digunakan untuk menggambar secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Hasan (2008:12) menjelaskan “Bahwa konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu”. Pada penelitian ini konsep yang diteliti adalah :

a. Konsep Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat menyebabkan suatu perilaku untuk bertindak guna mencapai tujuan. Motivasi ini terdiri dari 3 variabel bebas, yaitu Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang.

b. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja terdiri dari satu variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

2. Variabel

Menurut Cooper dan Emory (1997),”Variabel merupakan simbol yang diberi angka atau nilai”. Menurut Arikunto (2002:96),“Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Berdasarkan pengertian variabel tersebut, maka variabel pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas adalah Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3).
- b. Variabel terikat adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:46), "Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel". Sehingga definisi operasional variabel penelitian ini adalah ;

- 1) Variabel X_1 , Kebutuhan Eksistensi yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup atau kebutuhan fisik.

Indikator yang digunakan dalam variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) adalah kebutuhan fisik dan keamanan.

Indikator kebutuhan fisik terdiri tiga item, yaitu pemberian gaji pegawai, ruang kerja yang nyaman dan suasana kerja yang tenang.

Indikator keamanan terdiri dari dua item, yaitu keamanan dalam bekerja dan kelengkapan dalam bekerja.

- 2) Variabel X_2 , Kebutuhan Berhubungan yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

Indikator yang digunakan dalam variabel Kebutuhan Berhubungan (X_2) adalah kebutuhan bersosialisasi dan kebutuhan berinteraksi.

Indikator kebutuhan bersosialisasi terdiri tiga item, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan, kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan kerja, kebutuhan diterima rekan kerja di dalam perusahaan. Indikator kebutuhan berinteraksi terdiri dari tiga item, yaitu kesempatan memberikan ide (gagasan) di dalam perusahaan, kebutuhan bekerja secara berkelompok dan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja.

- 3) Variabel X_3 , Kebutuhan Berkembang yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seorang untuk mengembangkan diri.

Indikator pada variabel ini adalah kebutuhan mengembangkan diri dan pemberian tanggung jawab.

Indikator kebutuhan mengembangkan diri terdiri dua item, yaitu mendapatkan pelatihan kerja dan kesempatan mengembangkan karir.

Indikator pemberian tanggung jawab terdiri dari tiga item, yaitu pemberian tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, pemberian pekerjaan yang menantang dan pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan.

- 4) Variabel Y, prestasi kerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan perusahaan. Kuantitas kerja berhubungan dengan pencapaian target dengan jumlah pekerjaan yang dikerjakan.. Ketepatan waktu berhubungan sesuai atau tidaknya waktu yang direncanakan.

Indikator kualitas hasil kerja terdiri dari dua item, yaitu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan rendah. Indikator kuantitas hasil kerja terdiri dari dua item, yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan dan kenaikan hasil kerja. Indikator ketepatan waktu terdiri dari dua item, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan waktu hasil kerja dibanding dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka konsep, variabel, indikator, beserta item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Konsep, Variabel, Indikator dan Item.

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	1. Kebutuhan Eksistensi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Keamanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pemberian gaji pegawai. 2) Ruang kerja yang nyaman. 3) Suasana kerja yang tenang. 4) Keamanan dalam bekerja. 5) Kelengkapan dalam bekerja.
	2. Kebutuhan Berhubungan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan bersosialisasi 2. Kebutuhan berinteraksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan. 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan kerja. 3) Kebutuhan akan perasaan diterima rekan kerja. 4) Kesempatan memberikan ide (gagasan) di dalam perusahaan. 5) Kebutuhan bekerja secara berkelompok. 6) Saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja.
	3. Kebutuhan Berkembang (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan mengembangkan diri 2. Pemberian tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mendapatkan Pelatihan kerja 2) Kesempatan untuk mengembangkan karir. 3) Pemberian tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. 4) Pemberian pekerjaan yang menantang. 5) Pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan.
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Hasil Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan 2) Tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan rendah.

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		2. Kuantitas Hasil Pekerjaan	1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan. 2) Kenaikan hasil kerja
		3. Ketepatan Waktu	1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Ketepatan waktu hasil kerja dibanding dengan rekan kerja.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*). Menurut Sekaran (2006:32) “Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat obyek setuju atau tidak setuju”. Pemberian skor terhadap setiap jawaban responden diberi bobot nilai antara 1 sampai 5. Susunan pilhan jawaban adalah sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju diberi skor 5.
- 2) Setuju diberi skor 4.
- 3) Cukup Setuju diberi skor 3.
- 4) Tidak setuju diberi skor 2.
- 5) Sangat tidak setuju diberi skor 1.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80),”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Sedangkan menurut Martono (2011:74), “Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2009:80). Menurut Arikunto (2010:174), “Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi. Menurut Arikunto (2002:108), “Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada”. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang yang berjumlah 42 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Hasan (2004:82),”Berdasarkan sumber pengambilannya, sumber data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder”. Data primer diperoleh langsung dari tangan pertama. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada, seperti dokumentasi dari pihak AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

2. Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono,2009:224). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu kuesioner dan dokumentasi.

a. Kuesioner

“Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto,2010:194)”. Metode pengumpulan data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dengan menyediakan daftar pernyataan tertulis yang disajikan secara jelas dan ditunjukkan kepada responden yaitu karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

b. Dokumentasi

“Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Arikunto, 2010:274). Peneliti melakukan metode dokumentasi dengan melakukan pencatatan dan pengumpulan dokumen-dokumen yang dibutuhkan berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Pedoman Dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai karyawan, sejarah, struktur organisasi, dan data-data yang berhubungan dengan perusahaan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Penghitungan validitas menggunakan rumus *product moment*, yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2009:183)

Keterangan:

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

n = banyaknya sampel

x = item/pertanyaan

y = total variable

“Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto,2010:211)”. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	No. Item	Sig.	Ket
Kebutuhan Eksistensi (X1)	1. Kebutuhan Fisik	X1.1	0.000	Valid
		X1.2	0.000	Valid
		X1.3	0.000	Valid
	2. Keamanan	X1.4	0.000	Valid
		X1.5	0.000	Valid
Kebutuhan Berhubungan (X2)	1. Kebutuhan bersosialisasi	X2.1	0.013	Valid
		X2.2	0.003	Valid
		X2.3	0.002	Valid
	2. Kebutuhan berinteraksi	X2.4	0.014	Valid
		X2.5	0.001	Valid

		X2.6	0.002	Valid
Kebutuhan Berkembang (X3)	1. Kebutuhan mengembangkan diri	X3.1	0.000	Valid
		X3.2	0.000	Valid
	2. Pemberian tanggung jawab	X3.3	0.001	Valid
		X3.4	0.011	Valid
		X3.5	0.042	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Kualitas hasil kerja	Y1	0.000	Valid
		Y2	0.000	Valid
	2. Kuantitas hasil kerja	Y3	0.000	Valid
		Y4	0.000	Valid
	3. Ketepatan waktu	Y5	0.000	Valid
		Y6	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221),” Reabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah cukup baik”. SPSS memberikan suatu kemudahan dalam mengukur apakah variabel penelitian telah reliabel ataukah belum. SPSS menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{II} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Sumber: Arikunto (2010:239)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

K= banyaknya butir pertanyaan/soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ^2 = varian total

“Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama (Arikunto,2010:221)”.

Hasil uji reliabelitas dapat ditunjukkan pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai minimal	Kesimpulan
1. Kebutuhan Eksistensi (X_1)	0,844	0,6	Reliabel
2. Kebutuhan Berhubungan (X_2)	0,647	0,6	Reliabel
3. Kebutuhan Berkembang (X_3)	0,625	0,6	Reliabel
4. Prestasi kerja (Y)	0,857	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2013

G. Analisis Data

Data-data yang diperoleh peneliti selama penelitian sebelum disajikan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Analisis data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:147), "Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi". Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh dengan cara mendiskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas 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. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya sama dengan nol (Ghozali, 2005:91).

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang sering dipakai untuk menjelaskan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005:92).

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam 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 homoskedastisitas dan jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi–Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105).

c) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005:110).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

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

penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, maka digunakanlah analisis linier berganda. Dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Sugiyono (2009:188)

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)
- α = Konstanta regresi
- $b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi parsial
- X_1 = Kebutuhan Eksistensi
- X_2 = Kebutuhan Berhubungan
- X_3 = Kebutuhan Berkembang

Koefisien regresi adalah koefisien yang digunakan untuk mengukur variabel mana yang berpengaruh paling dominan dan paling rendah terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Besarnya α yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05.

H. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Rumus uji statistik yang digunakan sebagai berikut:

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

Sumber: Maholtra (2010:235)

Keterangan:

F = rasio

R = korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas F hitung $< \alpha = 0,05$:

Berarti variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

- b. Jika nilai probabilitas F hitung $> \alpha = 0,05$:

Berarti variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) secara

bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F sebagai berikut :

a. Hipotesis diterima berarti :

Secara simultan, variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

b. Hipotesis ditolak berarti :

Secara simultan, variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

keterangan :

b_i = estimasi X_1

S_{bi} = simpangan baku koefisien regresi

Kriteria penilaian dari uji t sebagai berikut :

- a. Apabila nilai probabilitas t hitung $< \alpha = 0,05$:

Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

- b. Apabila nilai probabilitas t hitung $> \alpha = 0,05$:

Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t sebagai berikut :

- a. Hipotesis ditolak berarti :

Secara parsial, variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

- b. Hipotesis diterima berarti :

Secara parsial, variabel-variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berhubungan (X_2) dan Kebutuhan Berkembang (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 adalah perusahaan asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Didirikan pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang Jawa Tengah dengan nama “Onderlingen Levensverzekering Maatschappij Persatoen Goeroe-Goeroe Hindia Belanda” atau disingkat O.L.Mij.PGH, yang digagas oleh Mas Ngabei Dwidjosewojo, Mas Karto Hadi Soebroto, dan Mas Adimidjojo.

Bumi Putera memulai usahanya tanpa modal. Pembayaran premi pertama oleh kelima tokoh tersebut dianggap sebagai modal awal perusahaan, dengan syarat uang pertanggungan tidak akan dibayarkan kepada ahli waris pemegang polis yang meninggal sebelum tiga tahun penuh. Para pengurus saat itu juga tidak mengharapkan honorarium, sehingga mereka bekerja secara sukarela. Kemudian mereka mengganti nama O.L.Mij.PGHB menjadi Boemi Poetera, yang sekarang lebih dikenal dengan AJB Bumi Putera 1912.

Pada tahun 1912, perusahaan pindah ke Yogyakarta. Pada tahun 1934 perusahaan melebarkan sayapnya dengan membuka cabang-cabang di Bandung, Jakarta, Palembang, Medan, Pontianak, Banjarmasin dan

Ujung Pandang. Dengan semakin berkembangnya AJB Bumi Putera 1912, maka pada tahun 1958 secara bertahap kantor pusat dipindahkan ke Jakarta dan pada tahun 1959 secara resmi kantor pusat Bumi Putera berdomisili di Jakarta. Selama sembilan dasawarsa, Bumi Putera telah berhasil melewati berbagai rintangan yang amat sulit, antara lain pada masa penjajahan, masa revolusi, dan masa-masa krisis ekonomi seperti krisis moneter yang dimulai dipertengahan 1997.

Salah satu kekuatan Bumi Putera adalah pada kepemilikan dan bentuk perusahaan yang unik, dimana Bumi Putera adalah satu-satunya perusahaan yang berbentuk “mutual” atau “usaha bersama”, artinya pemilik perusahaan adalah para pemegang polis bukan pemegang saham. Dengan bentuknya yang mutual Bumi Putera memiliki lebih dari 4,2 juta pemegang polis ini merupakan bukan milik pemerintah (BUMN), konglomerat, ataupun perusahaan asing. Perusahaan yang kini beraset Rp. 20,4 triliun ini di dirikan, oleh, dan untuk rakyat Indonesia.

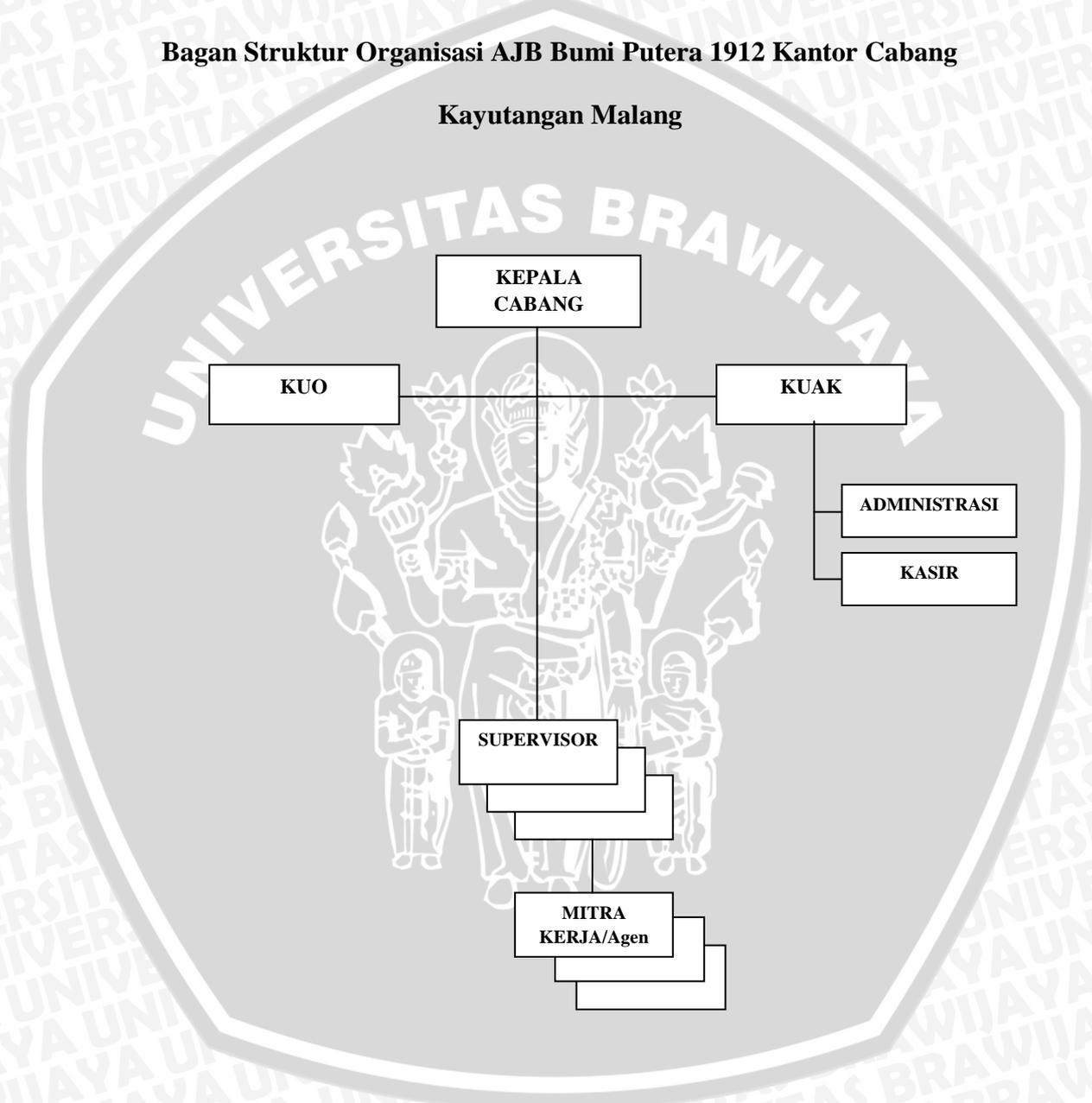
Sepanjang 100 tahun beroperasi di Indonesia, Bumi Putera sebagai perusahaan rakyat membuktikan diri lebih kuat di bandingkan perusahaan manapun di Indonesia. Kiprahnya yang lebih dari satu abad membuktikan itu. Dengan beroperasi sebagai perusahaan mutual tanpa menumpulkan kekuatan pada modal uang, Bumi Putera tetap tangguh menghadapi deraan berbagai krisis ekonomi.

Gambar 4.1 ini merupakan gambar bagan struktur perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang.

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang

Kayutangan Malang



2. Logo Perusahaan

Gambar 4.2

Logo AJB Bumi Putera 1912



Makna logo :

Logo Bumi Putera melambangkan kedaulatan, martabat, dan kekuatan dalam arti yang modern, inklusif, dan mencerminkan karakter tradisional Indonesia yang menyimbolkan pertumbuhan dan pembaharuan. Logo ini juga merepresentasikan konsep mutualitas antara ketiga pemangku kepentingan AJB Bumi Putera 1912 yaitu pemegang polis, karyawan dan negara.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memberikan manfaat dan informasi penting tentang pembagian kerja artinya setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau sub unit bagian tertentu dari beban kerja organisasi. Menunjukkan yang dilaksanakan dan tugas kerja ataupun tanggung jawab yang berbeda.

b. Deskripsi Jabatan

Dari bagan struktur organisasi AJB Bumi Putera 1912 kantor Cabang Kayutangan Malang di atas menggunakan struktur organisasi dimana wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing dan dipertanggung jawabkan kepada atasan. Berikut ini adalah wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada di AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang.

1. Kepala Cabang

Memiliki tugas sebagai pemegang kendali kantor cabang dan tanggung jawab secara keseluruhan atas keberlangsungan dan aktivitas di kantor cabang.

2. Kepala Unit Administrasi Keuangan

Bertugas sebagai pemegang wewenang segala urusan administrasi dan keuangan di kantor cabang.

3. Administrasi

memiliki tugas memberikan pelayanan kepada pemegang polis, melayani pihak intern dan ekstern yang berkaitan dengan administrasi mengatur arsip-arsip pembayaran premi pemegang polis, membuat agenda keluar atau masuk dokumen-dokumen perusahaan.

4. Kasir

Memiliki tugas untuk mencatat laporan masuk dan keluarnya dana perusahaan.

5. Kepala Unit Operasional

Bertugas untuk mengkoordinir, bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dan aktivitas supervisor.

6. Supervisor

Sebagai agen yang mempunyai kewajiban pokok melakukan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap agen-agen dibawah koordinasinya.

7. Mitra Kerja (Agen)

Mitra kerja merupakan agen luar yang bertugas mencari calon nasabah baru, melakukan penagihan premi dan menawarkan produk AJB Bumi Putera 1912.

4. Produk-Produk AJB Bumi Putera 1912

a. Polis Rupiah

1. Asuransi Eka Waktu Ideal

Asuransi eka waktu ideal dirancang untuk membantu dalam mempersiapkan dana hari tua, sekaligus memberikan perlindungan atas resiko keuangan. Eka waktu ideal memberikan sejumlah kemudahan bagi para nasabah yang memilih asuransi ini, dengan jangka kontrak minimal lima tahun, premi yang rendah dan masa pembayaran yang fleksibel menjadi salah satu keunggulan asuransi ini. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang Rupiah.

2. Asuransi Mitra Beasiswa

Mitra beasiswa di rancang khusus untuk menjadi asuransi belajar bagi putera putri para nasabah yang ingin mempersiapkan dana pendidikan sejak dini. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang Rupiah.

3. Asuransi Mitra Pelangi

Mitra pelangi adalah asuransi yang di desain untuk memenuhi kebutuhan paling mendasar para nasabah yang memilih asuransi ini yaitu dengan mendapatkan perlindungan selama masa kontrak asuransi berlangsung dan menyiapkan dana warisan. Adanya bonus menarik sejak tahun pertama menjadi salah satu daya tarik bagi nasabah yang memilih asuransi ini. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang Rupiah.

4. Asuransi Mitra Permata

Asuransi ini dirancang untuk memberikan perlindungan bermanfaat tabungan dengan nilai investasi. Mitra permata menawarkan fleksibilitas, dalam hal keleluasaan membayar premi, memilih besar uang pertanggungan asuransi, dan mengambil nilai tabungan. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang Rupiah.

5. Asuransi Mitra Melati

Asuransi ini dirancang yang memadukan proteksi dan tabungan/investasi. Mitra melati sekaligus memberikan nasabah kesempatan untuk mendapatkan *return* (hasil investasi) maksimal

dari dana asuransi yang telah di tanamkan. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang Rupiah.

6. Asuransi Mitra Guru

Asuransi ini dirancang khusus bagi para guru untuk memberikan perlindungan bagi para guru-guru di Indonesia. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang Rupiah.

b. Polis Dolar

1. Asuransi Mitra Poesaka

Asuransi ini memberikan perlindungan dan tabungan masa depan. Yang membedakannya karena fleksibilitas dalam pembayaran premi dan penarikan nilai tabungan maupun penambahan nilai pertanggungan. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang US Dolar.

2. Asuransi Mitra Prima

Asuransi ini dirancang untuk mengantisipasi dua situasi. Pertama jika masa kontrak telah habis maka nasabah akan menerima nilai pertanggungan sebesar perjanjian. Kedua jika kontrak harus berakhir di tengah jalan (terjadi kematian) maka pada ahli waris yang telah ditunjuk di bayarkan santunan sebesar uang pertanggungan yang tercantum dalam polis. Serta adanya bonus akumulasi serta perluasan benefit dengan tambahan pertanggungan atas kecelakaan. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang US Dolar.

3. Asuransi Mitra Abadi

Mitra abadi ini dirancang untuk memberikan proteksi kepada nasabah seumur hidup dengan membayar premi selama periode tertentu. Asuransi ini di pasarkan dengan mata uang US Dolar.

B. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi AJB Bumi Putera 1912 Kator Cabang Kayutangan Malang. Sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh. Responden sebagai sampel berjumlah 42 orang yang merupakan jumlah seluruh populasi. Gambaran umum responden dalam penelitian ini terbagi berdasarkan lima kriteria yaitu, berdasarkan jenis kelamin responden, bagian responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, lama bekerja responden.

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	28,57%
Wanita	30	71,43%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 42 responden, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki ada 12 orang atau 28,57% sedangkan jumlah responden berjenis kelamin wanita ada 30 orang atau 71,43%. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa perbandingan antara laki-laki dan wanita cukup signifikan yang mana karyawan wanita lebih mendominasi dibandingkan karyawan laki-laki.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Bagian.

Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan bagian :

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah	Persentase
Kepala Cabang	1	2,38%
KUO	1	2,38%
KUAK	1	2,38%
Administrasi	3	7,15%
Kasir	1	2,38%
Supervisor	7	16,66%
Karyawan	28	66,67%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, jumlah presentase pada tiap-tiap bagian sebagai berikut : jumlah responden pada bagian kepala cabang ada 1 orang atau 2,38%. Jumlah responden pada bagian kepala unit operasional ada 1 orang atau 2,38%. Jumlah responden pada bagian kepala unit administrasi keuangan ada 1 orang atau 2,38%. Jumlah responden pada bagian administrasi ada 3 orang atau 7,15%. Jumlah responden pada bagian kasir ada 1 orang atau 2,38%. Jumlah responden pada bagian supervisor ada 7 orang atau 16,66% dan jumlah responden pada bagian mitra kerja/agen ada 28 orang atau 66,67%.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan kelompok usia :

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
19 – 24	1	2,38%
25 – 30	4	9,52%
31 – 36	7	16,67%
37 – 42	12	28,57%
43 – 48	14	33,33%
>48	4	9,53%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, persentase usia untuk 19-24 tahun sebesar 2,38%, usia untuk 25-30 tahun sebesar 9,52%, usia untuk 31-36 tahun sebesar 16,67%, usia untuk 37-42 tahun sebesar 28,57%, usia untuk 43-48 tahun sebesar 33,33%, dan usia untuk >48 tahun sebesar 9,53%. Dari data di atas usia yang mendominasi adalah pada interval 43-48 tahun.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir :

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	1	2,38%
SMA	30	71,43%
Diploma	3	7,15%
S1	8	19,04%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, jumlah presentase terbesar terdapat pada tingkat pendidikan SMA yaitu 71,43% hal ini dikarenakan pendidikan SMA sudah bisa menjadi karyawan pada perusahaan bumi

putera, persentase pendidikan S1 19,04%, Diploma 7,15%, dan yang paling rendah adalah pendidikan SMP 2,38%.

5. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah tabel gambaran umum responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja(tahun)	Jumlah	Persentase
1 - 3	18	42,85%
4 - 6	6	14,28%
7 - 9	4	9,53%
10 - 12	5	11,91%
13 - 15	6	14,28%
>15	3	7,15%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, persentase lama kerja yang terbesar adalah pada interval 1-3 tahun yaitu 42,85% hal ini bisa terjadi dikarenakan kebanyakan karyawan masih baru sehingga persentasenya paling besar, kemudian 4-6 tahun sebesar 14,28%, 13-15 tahun sebesar 14,28%, 10-12 tahun sebesar 11,91%, 7-9 tahun sebesar 9,53%, dan yang terendah adalah pada interval >15 tahun sebesar 7,15%.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini dapat diketahui variabel independen yaitu Motivasi (X) yang meliputi Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2), Kebutuhan Berkembang (X3), dan variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara keseluruhan hasil ini diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yaitu kuesioner. Penyajian dalam analisis deskriptif ini berupa angka maupun persentase.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1)

No.	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	1	2,4	5	11,9	34	81	2	4,8	3,88
X1.2	0	0	0	0	7	16,7	33	78,6	2	4,8	3,88
X1.3	0	0	4	9,5	7	16,7	28	66,7	3	7,1	3,71
X1.4	0	0	1	2,4	4	9,5	27	64,3	10	23,8	4,09
X1.5	0	0	4	9,5	15	35,7	21	50	2	4,8	3,50
Total											19,06
Grand Mean											3,81

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Keterangan :

- X1.1 Gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan Bapak/ Ibu.
- X1.2 Di dalam bekerja Bapak/ Ibu membutuhkan ruang kerja yang nyaman.



- X1.3 Di dalam bekerja bapak/ibu membutuhkan suasana kerja yang tenang.
- X1.4 Bapak/Ibu membutuhkan keamanan diri dalam bekerja.
- X1.5 Bapak/ ibu diberikan kelengkapan kerja dari perusahaan.

Berdasarkan Tabel 4.6 pada variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) untuk item X1.1 diketahui 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 5 orang responden (11,9%) menyatakan ragu-ragu, ada 34 orang responden (81%) yang menyatakan setuju, dan 2 orang responden (4,8%) yang menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X1.1 = 3,88. Pada item X1.2 diketahui 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 7 orang responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, 33 orang responden (78,6%) menyatakan setuju, dan 2 orang responden (4,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X1.2 = 3,88%. Pada item X1.3 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang responden (9,5%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, 28 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,1%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X1.3 = 3,71. Pada item X1.4 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 4 orang responden (9,5%) menyatakan ragu-ragu, 27 orang responden (64,3%) menyatakan setuju, 10 orang responden (23,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X1.4 = 4,09. Pada item X1.5 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang responden (9,5%) menyatakan tidak setuju, 15 orang responden (35,7%) menyatakan ragu-ragu, 21 orang

responden (50%) menyatakan setuju, 2 orang responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Nilai $mean X_{1.5} = 3,50$.

Berdasarkan deskripsi variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) untuk masing-masing pernyataan diperoleh *grand mean* variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) berada pada nilai skor 3,81. Dalam hal ini karyawan membutuhkan Kebutuhan Eksistensi dalam mencapai prestasi kerja.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan.

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berhubungan(X2)

No.	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	1	2,4	20	47,6	21	50	4,47
X2.2	1	2,4	0	0	1	2,4	30	71,4	10	23,8	4,14
X2.3	0	0	1	2,4	2	4,8	30	71,4	9	21,4	4,11
X2.4	0	0	2	4,8	4	9,5	34	81	2	4,8	3,85
X2.5	0	0	0	0	2	4,8	33	78,6	7	16,7	4,11
X2.6	0	0	5	11,9	5	11,9	26	61,9	6	14,3	3,78
Total											24,46
Grand Mean											4,07

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013



Keterangan :

- X2.1 Di dalam perusahaan Bapak/Ibu membutuhkan perasaan diterima oleh atasan.
- X2.2 Di dalam perusahaan bapak/ibu membutuhkan perasaan dihormati oleh rekan kerja.
- X2.3 Di dalam perusahaan bapak/ibu membutuhkan perasaan diterima oleh rekan kerja.
- X2.4 Bapak/Ibu diberi kesempatan memberikan gagasan/ide di dalam perusahaan.
- X2.5 Bapak/Ibu ingin bekerja berkelompok dengan rekan kerja.
- X2.6 Bapak/Ibu saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja.

Berdasarkan Tabel 4.7 pada variabel Kebutuhan Berhubungan(X2) untuk item X2.1 diketahui 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan ragu-ragu, ada 20 orang responden (47,6%) yang menyatakan setuju, dan 21 orang responden (50%) yang menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X2.1 = 4,47%. Pada item X2.2 diketahui 1 orang responden (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan ragu-ragu, 30 orang responden (71,4%) menyatakan setuju, dan 10 orang responden (23,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X2.2 = 4,14. Pada item X2.3 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu, 30 responden (71,4%) menyatakan setuju, dan 9 responden (21,4%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X2.3 = 4,11. Pada item X2.4 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang responden (4,8%) menyatakan tidak setuju, 4 orang responden (9,5%) menyatakan ragu-ragu, 34 orang responden (81%) menyatakan setuju, 2 orang responden (4,8%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* X2.4 = 3,85. Pada item X2.5 menunjukkan bahwa 0 orang

responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 orang responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu, 33 orang responden (78,6%) menyatakan setuju, 7 orang responden (16,7%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* X2.5 = 4,11. Pada item X2.6 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang responden (11,9%) menyatakan tidak setuju, 5 orang responden (11,9%) menyatakan ragu-ragu, 26 orang responden (61,9%) menyatakan setuju, 6 orang responden (14,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* X2.6 = 3,78.

Berdasarkan deskripsi variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) untuk masing-masing pernyataan diperoleh *grand mean* variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) berada pada nilai skor 4,07. Dalam hal ini karyawan membutuhkan Kebutuhan Berhubungan dalam mencapai prestasi kerja.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berkembang (X3)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Berkembang(X3)

No.	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	0	0	27	64.3	15	35,7	4,35

X3.2	0	0	0	0	0	0	30	71,4	12	28,6	4,28
X3.3	0	0	0	0	0	0	40	95,2	2	4,8	4,04
X3.4	0	0	0	0	0	0	33	78,6	9	21,4	4,21
X3.5	0	0	0	0	7	16,7	24	57,1	11	26,2	4,09
Total											20,97
Grand Mean											4,19

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Keterangan :

- X3.1 Bapak/ Ibu diberi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.
- X3.2 Bapak/Ibu diberi peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan.
- X3.3 Bapak/ Ibu diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.
- X3.4 Bapak/Ibu diberi pekerjaan yang menantang.
- X3.5 Bapak/Ibu diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan Tabel 4.8 pada variabel Kebutuhan Berkembang (X3) untuk item X3.1 diketahui 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan ragu-ragu, 27 orang responden (64,3%) yang menyatakan setuju, dan 15 orang responden (35,7%) yang menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X3.1 = 4,35. Pada item X3.2 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan ragu-ragu, 30 orang responden (71,4%) menyatakan setuju, dan 12 orang responden (28,6%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item X3.2 = 4,28. Pada item X3.3 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, 40 responden (95,2%) menyatakan setuju, dan 2 responden (4,8%) menyatakan sangat

setuju. Nilai *mean* item X3.3 = 4,04. Pada item X3.4 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan ragu-ragu, 33 orang responden (78,6) menyatakan setuju, 9 orang responden (21,4%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* X3.4 = 4,21. Pada item X3.5 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 7 orang responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, 24 orang responden (57,1%) menyatakan setuju, 11 orang responden (26,2%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* X3.5 = 4,09.

Berdasarkan deskripsi variabel Kebutuhan Berkembang (X3) untuk masing-masing pernyataan diperoleh *grand mean* variabel Kebutuhan Berkembang (X3) berada pada nilai skor 4,19. Dalam hal ini karyawan membutuhkan Kebutuhan Berkembang untuk meningkatkan prestasi kerja.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	2	4,8	1	2,4	29	69	10	23,8	4,11

Y2	0	0	0	0	5	11,9	31	73,8	6	14,3	4,02
Y3	0	0	0	0	3	7,1	32	76,2	7	16,7	4,09
Y4	0	0	0	0	1	2,4	25	59,5	16	38,1	4,35
Y5	0	0	1	2,4	1	2,4	25	59,5	15	35,7	4,28
Y6	0	0	0	0	3	7,1	34	81	5	11,9	4,04
Total											24,89
Grand Mean											4,14

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Keterangan :

- Y1 Bapak/ Ibu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
 Y2 Bapak/ Ibu memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan.
 Y3 Bapak/ Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.
 Y4 Hasil kerja yang bapak/ Ibu kerjakan selalu ada kenaikan dibandingkan hasil kerja sebelumnya.
 Y5 Bapak/ Ibu memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
 Y6 Bapak/ Ibu mempunyai ketepatan waktu hasil kerja yang lebih baik dibanding rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 4.9 pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) untuk item Y1 diketahui 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang responden (4,8%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan ragu-ragu, ada 29 orang responden (69%) yang menyatakan setuju, dan 10 orang responden (23,8%) yang menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item Y1 = 4,11. Pada item Y2 diketahui 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 orang responden (11,9%) menyatakan ragu-ragu, 31 orang responden (73,8%) menyatakan setuju, dan 6 orang responden (14,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* item Y2 = 4,02. Pada item Y3 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%)

menunjukkan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menunjukkan tidak setuju, 3 orang responden (7,1%) menyatakan ragu-ragu, 32 orang responden (76,2%) menyatakan setuju, 7 orang responden (16,7%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* Y3 = 4,09. Pada item Y4 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan ragu-ragu, 25 orang responden (59,5%) menyatakan setuju, 16 orang responden (38,1%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* Y4 = 4,35. Pada item Y5 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden (2,4%) menyatakan ragu-ragu, 25 orang responden (59,5%) menyatakan setuju, 15 orang responden (35,7%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* Y5 = 4,28. Pada item Y6 menunjukkan bahwa 0 orang responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 orang responden (7,1%) menyatakan ragu-ragu, 34 orang responden (81%) menyatakan setuju, 5 orang responden (11,9%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* Y6 = 4,04.

Berdasarkan deskripsi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) untuk masing-masing pernyataan diperoleh *grand mean* variabel Prestasi Kerja

Karyawan (Y) berada pada nilai skor 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ingin berprestasi dalam bekerja.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Berkembang.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Model yang digunakan dalam uji asumsi multikolinieritas adalah metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF \geq 10$ dan nilai tolerance $\leq 0,1$, maka mengindikasikan adanya multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$, maka mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas (Ghozali,2005:91).

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3) Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Kebutuhan Eksistensi (X1)	1,920	0,521	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Berhubungan (X2)	1,924	0,520	Non Multikolinieritas

Kebutuhan Berkembang (X3)	1,020	0,980	Non Multikolinieritas
---------------------------	-------	-------	-----------------------

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai dari VIF untuk variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3), adalah < 10 dan nilai tolerance pada masing-masing variabel $> 0,1$ dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

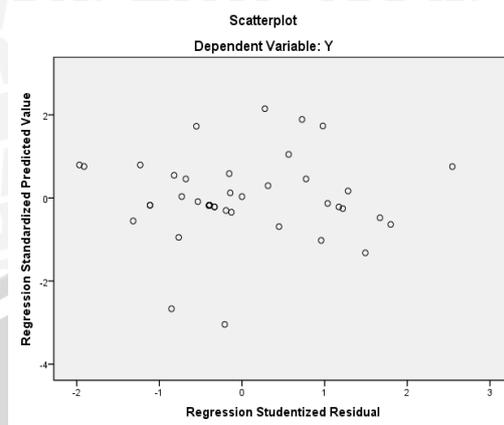
Menurut Ghozali (2005:105), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar analisisnya yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kebutuhan Eksistensi(X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3), Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)



Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

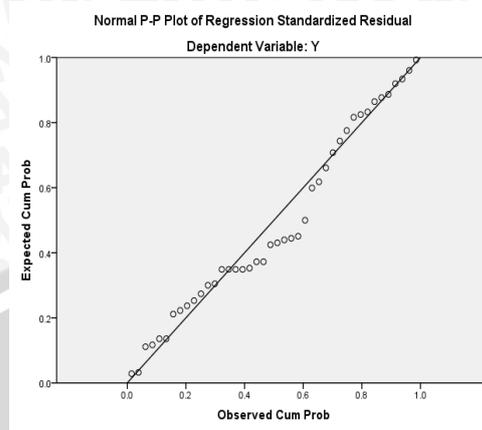
Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2005:110), menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Normal P-P Plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3), Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)



Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2), dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap satu variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.0 *for Windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Regresi Parsial antara Variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel		Koefisien Regresi (B)	Koefisien Beta	t _{hitung}	Sig.	Keputusan terhadap H _a
Terikat	Bebas					
Prestasi Kerja	Kebutuhan Eksistensi (X1)	0,159	0,168	1,428	0,162	Ditolak
	Kebutuhan Berhubungan (X2)	0,739	0,699	5,923	0,000	Diterima
	Kebutuhan Berkembang (X3)	0,232	0,179	2,077	0,045	Diterima
<i>Constant</i>		-0,443		-0,750	0,458	
N	: 42					
R	: 0,851					
R Square	: 0,725					
Adjusted R Square	: 0,703					
F _{hitung}	: 33,345					
Signifikansi	: 0,000					

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.11, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,443 + 0,159X_1 + 0,739X_2 + 0,232X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linier di atas dapat di ketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 15,9%. Variabel Kebutuhan

Berhubungan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 73,9%. Variabel Kebutuhan Berkembang (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 23,2%. Variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan yaitu sebesar 73,9% terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Besarnya pengaruh variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 70,3%. Hal ini berarti bahwa variabel dari motivasi secara simultan memberikan kontribusi atau dukungan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 70,3 % sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan sebagaimana terlihat pada Tabel 4.10, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Jika H_0 ditolak maka hipotesis pertama (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi

(X1), Kebutuhan Berhubungan(X2), Kebutuhan Berkembang(X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji t dan hasil koefisien regresi (b). Untuk mengetahui variabel yang paling dominan dapat diketahui berdasarkan hasil regresi linier melalui koefisien regresi (b) yang memiliki nilai terbesar dan nilai signifikansi terkecil. Nilai signifikansi dengan α . Bila nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini dilakukan uji regresi parsial dengan uji t sebagai berikut :

a. Variabel Kebutuhan Eksistensi

Nilai signifikan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS 19.0 for Windows adalah 0,162 sedangkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga $\text{Sig.} > \alpha$ yaitu $0,162 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Kebutuhan Eksistensi.

b. Variabel Kebutuhan Berhubungan

Nilai signifikan variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS 19.0 *for Windows* adalah 0,000 sedangkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga $\text{Sig.} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Kebutuhan Berhubungan.

c. Variabel Kebutuhan Berkembang

Nilai signifikan variabel Kebutuhan Berkembang (X3) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS 19.0 *for Windows* adalah 0,045 sedangkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga $\text{Sig.} < \alpha$ yaitu $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Kebutuhan Berkembang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 karena memiliki koefisien regresi (b) yang paling besar dan nilai signifikansi yang paling kecil dibandingkan dengan variabel bebas (X) lainnya.

3. Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.12

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.703	.23430

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

Sumber : Data primer diolah (SPSS 19.0), 2013

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,703 yang artinya ketiga variabel bebas (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berhubungan, Kebutuhan Berkembang) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 70,3 % variasi yang terjadi dalam variabel terikatnya (Prestasi Kerja Karyawan). Sementara variasi lainnya yaitu $100\% - 70,3\% = 29,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. “Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)” (Mangkunegara, 2007:96). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara tersebut kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga peneliti memasukkan variabel kemampuan untuk variabel lain yang tidak diteliti. Apabila karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja maka

karyawan akan merasa mampu untuk terus menerus meningkatkan kemampuannya sehingga hal tersebut mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. “Kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan” (Robbins:2010:102). Setiap jenis pekerjaan menuntut kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

F. Pembahasan

Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting, maka perusahaan harus memberikan kebijakan yang dapat merangsang prestasi kerja karyawannya. Kebijakan dibidang sumber daya manusia merupakan salah satu kebijakan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2), Kebutuhan Berkembang (X3) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mampu mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan penelitian diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2), Kebutuhan Berkembang (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan

(Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Namun secara parsial hanya variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) yang berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berikut dijelaskan implikasi hasil penelitian masing-masing variabel, yaitu :

1. Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan Eksistensi adalah kebutuhan untuk tetap bisa hidup atau kebutuhan fisik. Kebutuhan ini merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow, yaitu sama seperti kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan nilai signifikansi variabel Kebutuhan Eksistensi sebesar 0,162 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Sig. 0,162 > $\alpha = 0,05$), menunjukkan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal itu karena karyawan merasa kebutuhan gaji, ruang kerja, suasana kerja, keamanan dalam bekerja dan kelengkapan kerja di dalam perusahaan AJB Bumi Putera 1912 sudah terpenuhi, sehingga karyawan tidak lagi mengutamakan Kebutuhan Eksistensi untuk memotivasi mereka berprestasi dalam bekerja.

2. Pengaruh Variabel Kebutuhan Berhubungan Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan Berhubungan adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan

dihasilkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini karena Kebutuhan Berhubungan antar karyawan pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang berjalan dengan baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai prestasi kerja.

3. Pengaruh Variabel Kebutuhan Berkembang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kebutuhan Berkembang adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seorang untuk mengembangkan diri. Kebutuhan ini sangat penting bagi individu karyawan, misalnya adalah jenjang karir di dalam perusahaan. Dengan jenjang karir yang jelas akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kebutuhan Berkembang (X3) dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini karena Kebutuhan Berkembang karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang itu tinggi, sehingga dapat memotivasi mereka untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang bagus.

Kebutuhan Berhubungan (X2) memiliki pengaruh paling tinggi sebesar 73,9%, karena karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang

lebih mengutamakan kebutuhan perasaan diterima oleh atasan, perasaan dihormati rekan kerja, perasaan diterima rekan kerja, mendapat kesempatan memberikan ide/gagasan, berkerja berkelompok/tim, saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja. Karyawan lebih suka memperbanyak relasi, bersosialisasi dengan rekan kerja dan ingin menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja. Sehingga Kebutuhan Berhubungan mempunyai pengaruh yang dominan dan mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi dibandingkan dengan variabel yang lain.

Keterbatasan dalam penelitian :

Keterbatasan dalam penelitian ini respondennya adalah karyawan luar AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang dan pernyataan dalam kuesioner kurang spesifik dalam hal keamanan kerja dan kelengkapan kerja. Hal ini akan mempengaruhi hasil penelitian, yaitu terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan variabel kebutuhan eksistensi terhadap prestasi kerja karyawan.

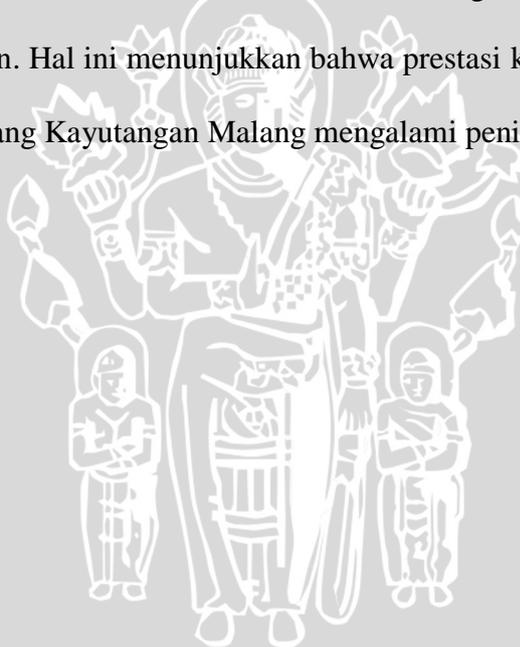
Mitra kerja merupakan agen luar yang bertugas mencari calon nasabah baru, melakukan penagihan premi dan menawarkan produk-produk AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

Tabel Penjualan Premi AJB Bumi Putera Cabang Kayutangan Malang

Tahun	Jumlah Penjualan Premi Dalam Unit
2010	11449
2011	11688
2012	12012

Sumber : AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2010-2012, setiap tahunnya penjualan premi AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dari AJB Bumi Putera Cabang Kayutangan Malang mengalami peningkatan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai $<$ dari nilai tingkat signifikansi α (0,05). Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau dukungan variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* 0,703, hal ini berarti variabel X1, X2 dan X3 tersebut secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara parsial variabel dari Motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Berhubungan (X2) dan Kebutuhan Berkembang (X3) hanya variabel Kebutuhan Eksistensi yang mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Besarnya pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah 0,159 (B_1) dengan t_{hitung} sebesar 1,428. Besarnya pengaruh Kebutuhan Berhubungan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah 0,739 (B_2) dengan t_{hitung} sebesar 5,923. Besarnya pengaruh Kebutuhan Berkembang (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah 0,232 (B_3) dengan t_{hitung} sebesar 2,077. Berdasarkan analisis secara parsial hanya variabel Kebutuhan Berhubungan (X2) dan variabel Kebutuhan Berkembang (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disarankan bagi AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang selaku tempat penelitian ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Motivasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi. Kebutuhan berhubungan perlu diperhatikan, Mengingat variabel kebutuhan berhubungan mempunyai

pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan supaya para karyawan dapat berprestasi lebih baik lagi dalam bekerja .

2. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap motivasi yang telah diberikan kepada karyawan, dengan pemberian motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk meningkatkan prestasinya pada perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 70,3% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Bagi topik selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini, diharapkan menambahkan variabel kemampuan untuk variabel bebasnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian dan dapat dikembangkan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- , 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rhineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cooper, R. Donald dan Emory C. William. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPF.
- , 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Manhot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1990. *Personalia*. Yogyakarta : Liberty.
- Maholtra. 2010. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L. Robert, Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Radjagrafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mohyi,Ach.2012. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 1997. *Metodeologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi,Hadari.2008.*Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai,H.Veithzal dan Sagala,Jauvani Ella.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Mathods for Business*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun & Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Robbin, Stephen P dan Coulter,Marry.2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbin, Stepen P. 2003. *Perilaku Organisasi .Jilid 1*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Prenada Media.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan/Karyawati AJB Bumi Putera)

Kepada Yth : Bapak/ Ibu Karyawan/ Karyawati AJB Bumi Putera

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian guna penyusunan skripsi pada Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya, saya Puguh Dwi Cahyono selaku peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/ Ibu Karyawan/ Karyawati AJB Bumiputera untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini bukan merupakan penelitian perusahaan atas kinerja Bapak/ Ibu dan juga bukan merupakan media untuk melontarkan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Bapak/ Ibu tidak perlu khawatir untuk memilih jawaban pada setiap butir pernyataan dengan sejujurnya dan obyektif, artinya semua jawaban Bapak/ Ibu adalah benar dan sesuai dengan kondisi yang benar-benar Bapak/ Ibu rasakan selama bekerja pada Perusahaan AJB Bumiputera. Adapun jawaban Bapak/ Ibu berikan, akan saya jaga kerahasiaannya sehingga tidak akan berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/ Ibu dalam perusahaan.

Setiap jawaban Bapak/ Ibu berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/ Ibu mengisi kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjawab setiap butir pernyataan sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu rasakan selama bekerja pada AJB Bumi Putera Cabang Kayutangan Malang.
2. Beri (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/ Ibu paling sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu.

II. Keterangan Kuesioner

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



Identitas Responden

- 1. Usia :
- 2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- 3. Pendidikan : SD SMA Sarjana
 SMP Diploma
- 4. Lama Bekerja :

MOTIVASI

1. Pernyataan menyangkut Eksistensi.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan Bapak/ Ibu.					
2	Di dalam bekerja Bapak/ Ibu membutuhkan ruang kerja yang nyaman.					
3	Di dalam bekerja bapak/ibu membutuhkan suasana kerja yang tenang.					
4	Bapak/Ibu membutuhkan keamanan diri dalam bekerja.					
5	Bapak/ ibu diberikan kelengkapan kerja dari perusahaan.					

2. Pernyataan menyangkut Kebutuhan Berhubungan.



No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Di dalam perusahaan Bapak/Ibu membutuhkan perasaan diterima oleh atasan.					
2	Di dalam perusahaan bapak/ibu membutuhkan perasaan dihormati oleh rekan kerja.					
3	Di dalam perusahaan bapak/ibu membutuhkan perasaan diterima oleh rekan kerja.					
4	Bapak/Ibu diberi kesempatan memberikan gagasan/ide di dalam perusahaan.					
5	Bapak/Ibu ingin bekerja berkelompok dengan rekan kerja.					
6	Bapak/Ibu saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja.					

3. Pernyataan menyangkut Kebutuhan Berkembang.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak/ Ibu diberi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.					
2	Bapak/Ibu diberi peluang untuk mengembangkan karir di					

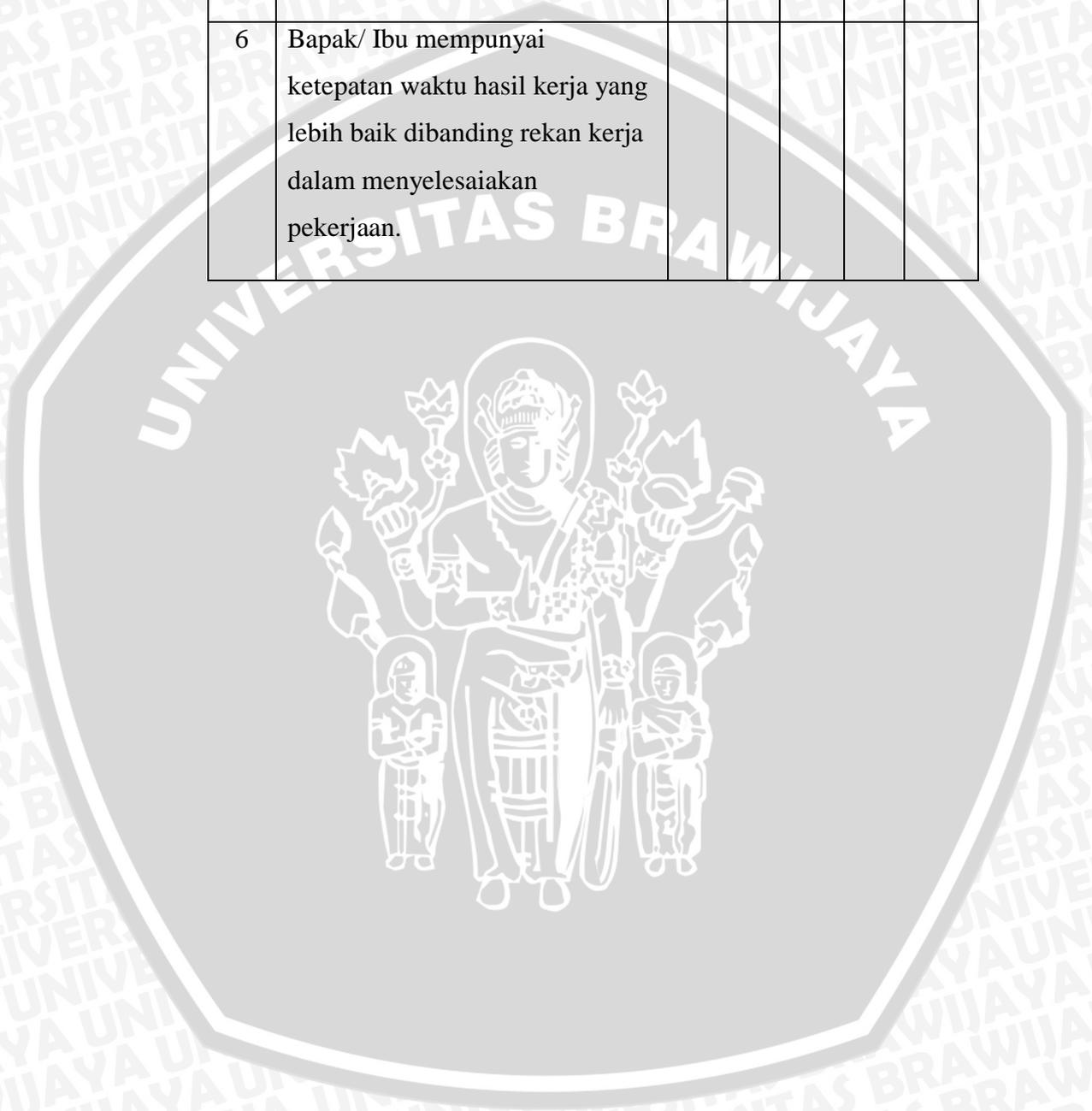
	perusahaan.					
3.	Bapak/ Ibu diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4	Bapak/Ibu diberi pekerjaan yang menantang.					
5	Bapak/Ibu diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan.					

PRESTASI KERJA

4. Pernyataan menyangkut Prestasi Kerja Karyawan.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak/ Ibu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
2	Bapak/ Ibu memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Bapak/ Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.					
4	Hasil kerja yang bapak/ Ibu kerjakan selalu ada kenaikan dibandingkan hasil kerja sebelumnya.					

5	Bapak/ Ibu memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Bapak/ Ibu mempunyai ketepatan waktu hasil kerja yang lebih baik dibanding rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					



HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	3	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	2	23	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	2	3	2	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	4	4	22
6	3	3	2	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	3	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	3	4	4	19	5	5	4	2	4	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	26
11	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
12	4	4	3	3	2	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	4	2	3	15	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	27
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	4	26
18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	5	3	22	5	4	4	5	5	5	28
21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	3	5	4	20	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	4	28
25	5	5	5	4	3	22	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	2	22	5	5	4	5	5	24	2	4	4	4	4	4	22
28	3	3	4	3	3	16	5	1	2	3	4	2	17	4	4	4	4	3	19	2	3	3	5	2	3	18

29	4	4	3	4	2	17	5	4	4	3	4	4	24	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	4	25
30	4	4	4	4	2	18	5	4	4	4	4	2	23	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	4	26
31	2	3	2	4	4	15	5	4	3	2	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	3	26
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23
36	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.749**	.556*	.602**	.345	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.005	.137	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.749**	1	.685**	.587**	.523*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.007	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.556*	.685**	1	.467*	.558*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001		.038	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.602**	.587**	.467*	1	.715**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.038		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.345	.523*	.558*	.715**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.137	.018	.011	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.726**	.827**	.812**	.846**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

UJI RELIABILITAS X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	5

UJI VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.655**	.115	.000	.196	.181	.544*
	Sig. (2-tailed)		.002	.628	1.000	.407	.445	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.655**	1	.378	-.081	.385	.197	.626**
	Sig. (2-tailed)	.002		.100	.734	.094	.404	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.115	.378	1	.322	.679**	.174	.657**
	Sig. (2-tailed)	.628	.100		.167	.001	.463	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.000	-.081	.322	1	.437	.280	.542*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.734	.167		.054	.232	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.196	.385	.679**	.437	1	.118	.698**
	Sig. (2-tailed)	.407	.094	.001	.054		.619	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.181	.197	.174	.280	.118	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.445	.404	.463	.232	.619		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.544*	.626**	.657**	.542*	.698**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.002	.014	.001	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

UJI RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

UJI VALIDITAS X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.733**	.577**	.577**	.183	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.008	.441	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.733**	1	.577**	.577**	.000	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.008	1.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.577**	.577**	1	.444*	.000	.675**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008		.050	1.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.577**	.577**	.444*	1	-.264	.555*
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.050		.262	.011
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.183	.000	.000	-.264	1	.458*
	Sig. (2-tailed)	.441	1.000	1.000	.262		.042
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.877**	.794**	.675**	.555*	.458*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.011	.042	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

UJI RELIABILITAS X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.586**	.367	.553*	.302	.840**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.007	.112	.011	.196	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.586**	1	.778**	.406	.406	.675**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.076	.076	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.367	.778**	1	.348	.348	.455*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000		.133	.133	.044	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.553*	.406	.348	1	.798**	.464*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.011	.076	.133		.000	.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.302	.406	.348	.798**	1	.464*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.196	.076	.133	.000		.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.840**	.675**	.455*	.464*	.464*	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.044	.039	.039		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.812**	.711**	.797**	.747**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.586**	.367	.553*	.302	.840**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.007	.112	.011	.196	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.586**	1	.778**	.406	.406	.675**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.076	.076	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.367	.778**	1	.348	.348	.455*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000		.133	.133	.044	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.553*	.406	.348	1	.798**	.464*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.011	.076	.133		.000	.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.302	.406	.348	.798**	1	.464*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.196	.076	.133	.000		.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.840**	.675**	.455*	.464*	.464*	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.044	.039	.039		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.812**	.711**	.797**	.747**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

UJI RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

DISTRIBUSI FREKUENSI

FREKUENSI X1

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.8810	3.8810	3.7143	4.0952	3.5000

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	5	11.9	11.9	14.3
	4.00	34	81.0	81.0	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	16.7	16.7	16.7
	4.00	33	78.6	78.6	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	7	16.7	16.7	26.2
	4.00	28	66.7	66.7	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	4	9.5	9.5	11.9
	4.00	27	64.3	64.3	76.2
	5.00	10	23.8	23.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	15	35.7	35.7	45.2
	4.00	21	50.0	50.0	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

FREKUENSI X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4762	4.1429	4.1190	3.8571	4.1190	3.7857



X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.4	2.4
	4.00	20	47.6	47.6	50.0
	5.00	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	1	2.4	2.4	4.8
	4.00	30	71.4	71.4	76.2
	5.00	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.8	4.8	7.1
	4.00	30	71.4	71.4	78.6
	5.00	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	4	9.5	9.5	14.3
	4.00	34	81.0	81.0	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.8	4.8	4.8
	4.00	33	78.6	78.6	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.9	11.9	11.9
	3.00	5	11.9	11.9	23.8
	4.00	26	61.9	61.9	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

FREKUENSI X3

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.3571	4.2857	4.0476	4.2143	4.0952

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	27	64.3	64.3	64.3
	5.00	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	30	71.4	71.4	71.4
	5.00	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	40	95.2	95.2	95.2
	5.00	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	78.6	78.6	78.6
	5.00	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	16.7	16.7	16.7
	4.00	24	57.1	57.1	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

FREKUENSI Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1190	4.0238	4.0952	4.3571	4.2857	4.0476



Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	1	2.4	2.4	7.1
	4.00	29	69.0	69.0	76.2
	5.00	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.9	11.9	11.9
	4.00	31	73.8	73.8	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.1	7.1	7.1
	4.00	32	76.2	76.2	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.4	2.4
	4.00	25	59.5	59.5	61.9
	5.00	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y5



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	1	2.4	2.4	4.8
	4.00	25	59.5	59.5	64.3
	5.00	15	35.7	35.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.1	7.1	7.1
	4.00	34	81.0	81.0	88.1
	5.00	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.851 ^a	.725	.703	.23430	.725	33.345	3	38	.000	2.376

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

b. Dependent Variable: Y



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.491	3	1.830	33.345	.000 ^a
	Residual	2.086	38	.055		
	Total	7.577	41			

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

b. Dependent Variable: Y



Coefficient Correlations^a

Model			X3	X1	X2
1	Correlations	X3	1.000	.125	-.134
		X1	.125	1.000	-.691
		X2	-.134	-.691	1.000
1	Covariances	X3	.013	.002	-.002
		X1	.002	.012	-.010
		X2	-.002	-.010	.016

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.098	.03	.23	.04	.20
	3	.003	34.305	.01	.72	.94	.03
	4	.003	39.820	.96	.05	.02	.78

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

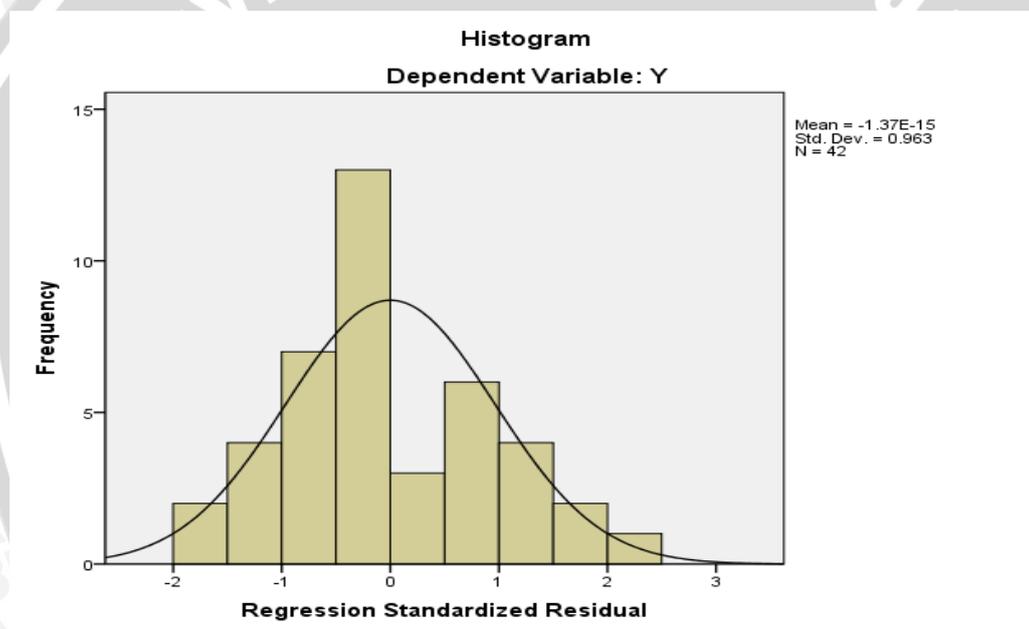
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0410	4.9411	4.1548	.36597	42
Std. Predicted Value	-3.043	2.149	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.037	.145	.068	.026	42
Adjusted Predicted Value	3.0585	4.9284	4.1526	.36090	42
Residual	-.44559	.56908	.00000	.22556	42
Std. Residual	-1.902	2.429	.000	.963	42
Stud. Residual	-1.968	2.545	.005	1.012	42
Deleted Residual	-.47729	.62496	.00217	.24990	42
Stud. Deleted Residual	-2.050	2.758	.010	1.038	42
Mahal. Distance	.065	14.797	2.929	3.154	42
Cook's Distance	.000	.159	.028	.039	42
Centered Leverage Value	.002	.361	.071	.077	42

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

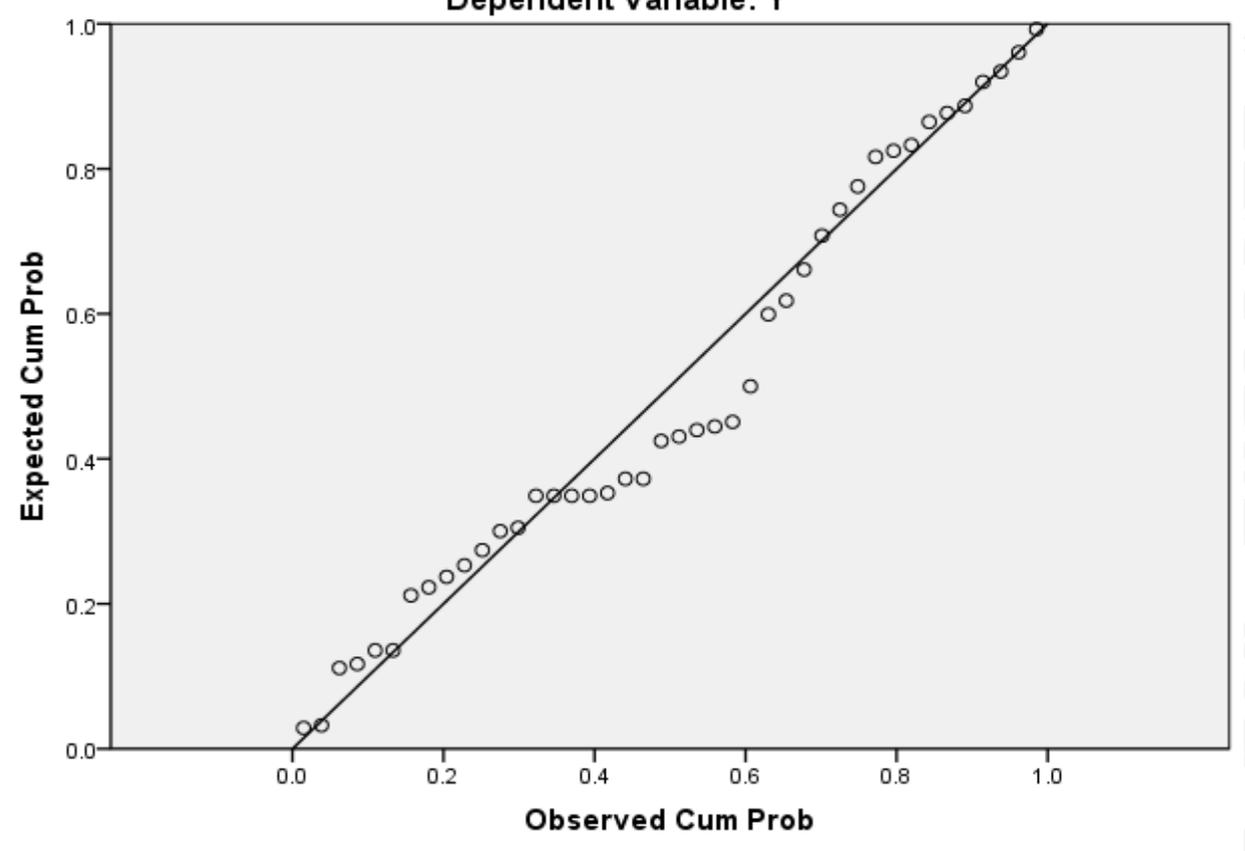
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.443	.590		-.750	.458		
	X1	.159	.111	.168	1.428	.162	.521	1.920
	X2	.739	.125	.699	5.923	.000	.520	1.924
	X3	.232	.112	.179	2.077	.045	.980	1.020

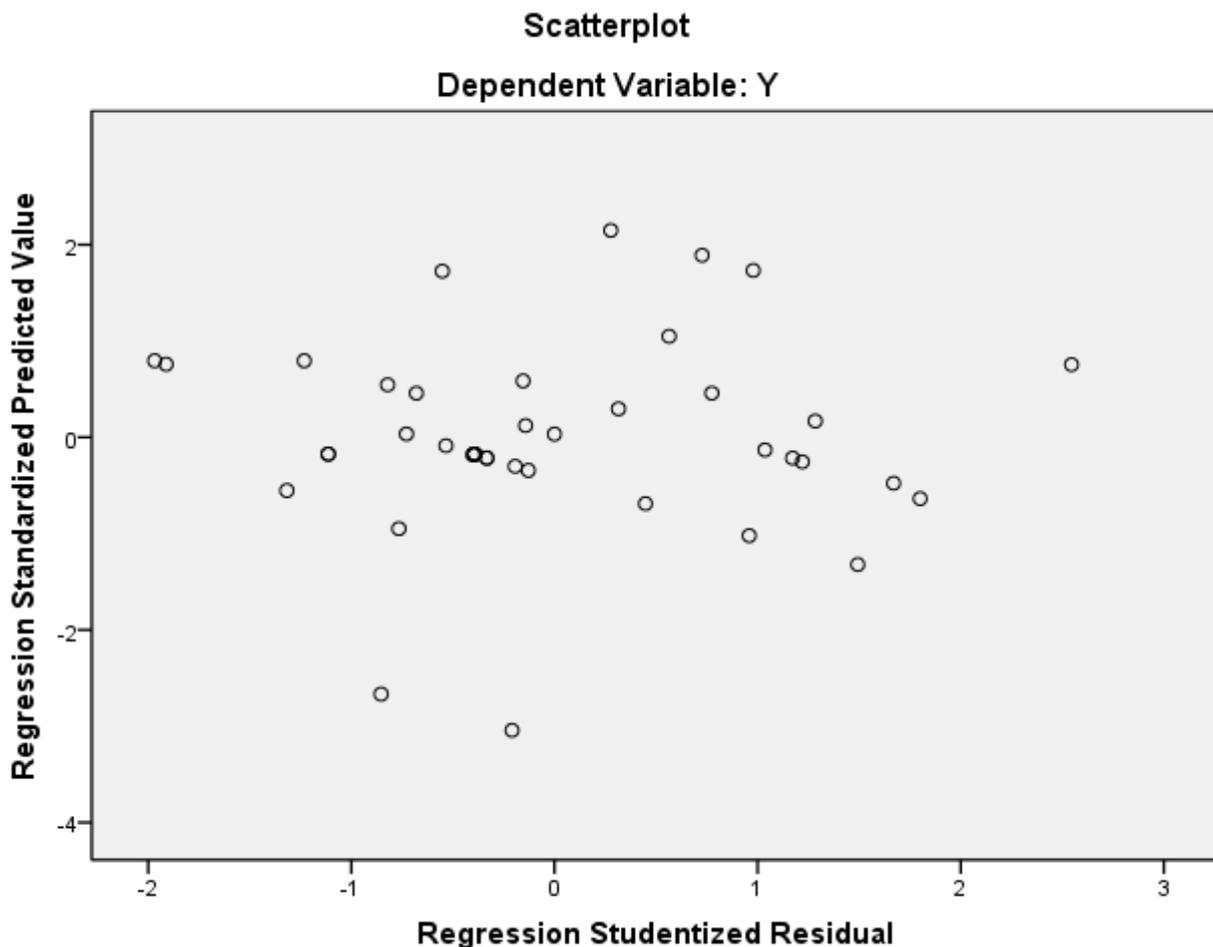
a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.703	.23430

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.491	3	1.830	33.345	.000 ^a
	Residual	2.086	38	.055		
	Total	7.577	41			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.443	.590		-.750	.458
	x1	.159	.111	.168	1.428	.162
	x2	.739	.125	.699	5.923	.000
	x3	.232	.112	.179	2.077	.045

a. Dependent Variable: y



