

PENGARUH FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KOTA YOGYAKARTA

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Utari Dewanti Marsudi
Nomor Mahasiswa : 99311360
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2004

Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Utari Dewanti Marsudi
Nomor Mahasiswa : 99311360
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2004

Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



ditulis oleh

Nama : Utari Dewanti Marsudi
Nomor Mahasiswa : 99311360
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2004

PERYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Desember 2003

Penulis,

Utari Dewanti Marsudi

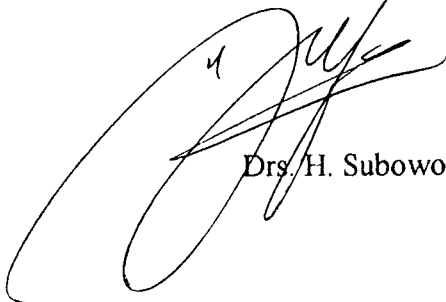
Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta


Nama : Utari Dewanti Marsudi
Nomor Mahasiswa : 99311360
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14/12/20

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Drs. H. Subowo, MM.



BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

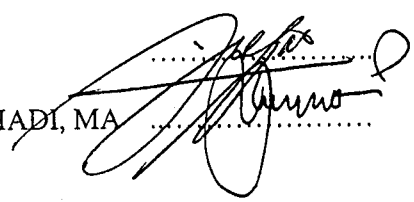
PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA
YOGYAKARTA

Di susun Oleh: **UTARI DEWANTI MARSUDI**
Nomor mahasiswa: 99311360

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 13 Pebruari 2004

Penguji/Pemb. Skripsi : DRS. H. SUBOWO, MM

Penguji : DRS. H. AKHMAD MUHADI, MA



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Suwarsono, MA



ABSTRAK

Manusia sebagai tenaga kerja adalah modal kekayaan yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan bahwa semua pekerjaan yang ada selalu membutuhkan campur tangan dari tenaga kerja, walaupun pada saat ini banyak perusahaan yang telah menggunakan peralatan modern yang dilengkapi dengan teknologi canggih untuk mengoperasikannya. Memandang pentingnya peranan manusia, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia harus diperhatikan sebaik-baiknya.

Karyawan adalah manusia yang pada dasarnya mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keinginan dan kebutuhan tersebut diharapkan dapat terpenuhi. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Didorong dengan adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi, maka timbul perilaku pada diri seseorang yang disebut motivasi. Dalam dunia kerja, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu agar prestasi kerja karyawan dapat dipacu, maka seorang pimpinan harus mampu mendorong motivasi, moral dan semangat kerja karyawan dengan jalan memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Untuk mengumpulkan data penulis melakukan wawancara dengan staf kepegawaian dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dan pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda, korelasi berganda, korelasi parsial dan dihitung dengan bantuan komputer program SPSS 11.0.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang relatif lemah tetapi signifikan faktor-faktor motivasi, baik secara berganda maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Dan faktor motivasi yang berpengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja adalah faktor kebutuhan fisiologis.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah – Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Berkat petunjuk Allah SWT, penulis merasa berbahagia karena dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ PENGARUH FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA”.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini bukanlah merupakan hasil jerih payah penulis semata, melainkan berkat adanya bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Suwarsono, MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. H. Subowo, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Bapak Sugiman, SH, selaku Kepala Disnakertrans Kota Yogyakarta yang telah memberikan ijin dilakukannya penelitian.

4. Staf bidang kepegawaian dan seluruh karyawan Disnakertrans Kota Yogyakarta yang telah membantu memberikan informasi dan data-data untuk menyusun skripsi ini, serta telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
5. Bapak Marsudi dan Ibu Endang Purwati, kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan doa restu dan bimbingan dengan penuh kasih sayang.
6. Anik dan Dito, adik-adikku tersayang, terima kasih untuk canda tawa yang mengisi hari-hari kita.
7. Taufan Abdi Soelaiman, terima kasih untuk perhatian, kesabaran dan dorongan semangatnya.
8. Sahabat-sahabatku F6 : Ratna, Niken, Lala, Iin, Pipit semoga kita abadi. Terima kasih untuk Alef, Diah, Rully, Nia, Dhani dan anak-anak Mnj E '99.
9. Teman-teman seperjuangan Popo, Karim, Atik, Reni, Ratna, Farid.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan perhatiannya, semoga Allah SWT memberikan balasan – Nya. Penulis berharap agar tulisan ini dapat berguna bagi para pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Wassalaamu'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, Desember 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan Skripsi.....	i
Halaman Judul Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi.....	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Rumusan Masalah.....	9
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1.2 Arti Pentingnya Manajemen Sumber daya Manusia.....	12
2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2 Motivasi.....	16
2.2.2.1 Pengertian Motivasi.....	17

2.2.2.2	Teori-teori Motivasi.....	17
2.2.2.3	Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja.....	22
2.2.3	Prestasi kerja.....	23
2.2.3.1	Pengertian Prestasi Kerja.....	23
2.2.3.2	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.2.3.3	Pengukuran Prestasi Kerja.....	27
2.3	Kerangka Berpikir.....	28
2.4	Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	30
3.2	Populasi dan Sampel.....	31
3.3	Variabel Penelitian.....	32
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.6.1	Uji Validitas.....	36
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.7	Teknik Analisis.....	40

BAB IV ANALISA DATA

4.1	Karakteristik Responden.....	43
4.1.1	Umur responden.....	43
4.1.2	Jenis kelamin responden.....	44
4.1.3	Tingkat pendidikan akhir responden.....	44
4.1.4	Lama masa kerja responden.....	45
4.2	Data dan Analisis.....	45
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	46
4.2.1.1	Analisis variabel motivasi.....	46
4.2.1.2	Analisis variabel prestasi kerja.....	60

4.2.2	Analisis Verifikatif.....	68
4.2.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.2.2.2	Analisis Korelasi Berganda.....	71
4.2.2.3	Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		81
LAMPIRAN.....		82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Hasil uji validitas variabel motivasi.....	37
3.2 Hasil uji validitas variabel prestasi kerja.....	38
3.3 Hasil uji reliabilitas variabel motivasi.....	39
3.4 Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja.....	39
4.1 Umur responden.....	43
4.2 Jenis kelamin responden.....	44
4.3 Tingkat pendidikan akhir responden.....	44
4.4 Lama masa kerja responden.....	45
4.5 Persepsi karyawan terhadap besarnya gaji dan waktu pemberiannya.....	46
4.6 Persepsi karyawan terhadap besarnya THR yang diterima.....	47
4.7 Persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan.....	48
4.8 Persepsi karyawan terhadap kelengkapan peralatan kerja.....	49
4.9 Persepsi karyawan terhadap ancaman PHK.....	50
4.10 Persepsi karyawan terhadap adanya dana pensiun.....	51
4.11 Persepsi karyawan terhadap hubungan baik antar karyawan.....	52
4.12 Persepsi karyawan terhadap hubungan baik dengan atasan.....	52
4.13 Persepsi karyawan terhadap kerjasama yang dapat berjalan baik.....	53
4.14 Persepsi karyawan terhadap sistem kenaikan pangkat.....	54
4.15 Persepsi karyawan terhadap penghargaan dari atasan.....	55
4.16 Persepsi karyawan terhadap pengalaman yang diperoleh.....	56
4.17 Persepsi karyawan terhadap penyaluran kreativitas.....	57
4.18 Persepsi karyawan terhadap kesesuaian ketrampilan dengan pekerjaan.....	58
4.19 Persepsi karyawan terhadap kinerja yang meningkat.....	59
4.20 Kecermatan dan ketelitian karyawan.....	60
4.21 Ketepatan waktu karyawan.....	60
4.22 Pemahaman karyawan dalam penggunaan peralatan kerja.....	61
4.23 Hasil kerja karyawan.....	62
4.24 Hasil kerja karyawan jika ada lembur.....	62

4.25 Kemampuan karyawan menerima tugas baru.....	63
4.26 Ketepatan waktu datang karyawan.....	64
4.27 Tingkat kehadiran karyawan.....	64
4.28 Tingkat kesalahan karyawan.....	65
4.29 Tingkat kerjasama antar karyawan.....	66
4.30 Tingkat frekuensi atasan menegur karyawan.....	66
4.31 Sikap karyawan dalam menerima peraturan kantor.....	67
4.32 Hasil uji regresi.....	69
4.33 Hasil uji korelasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Hirarki kebutuhan Maslow.....	20
2.2 Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja.....	23
2.3 Model kerangka berpikir.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I Surat keterangan penelitian dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.....	82
II Hasil print out uji validitas dan uji reabilitas.....	83
III Hasil print out analisis data.....	88
IV Tabel-tabel.....	95
V Kuesioner.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan selalu mempunyai harapan dan tujuan agar kinerja karyawan yang mereka miliki dapat mencapai tingkat yang paling menguntungkan. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan sudah menjadi tugas manajemen perusahaan untuk terus berusaha agar dengan mengeluarkan biaya pada tingkat tertentu, para karyawan dapat berguna dengan daya guna dan hasil guna yang tinggi.

Semua pekerjaan yang ada selalu membutuhkan campur tangan dari tenaga kerja, walaupun pada saat ini banyak perusahaan yang telah menggunakan peralatan modern yang dilengkapi dengan teknologi canggih untuk mengoperasikannya. Tetapi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Memandang pentingnya manusia sebagai faktor produksi dan sebagai roda penggerak perusahaan, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia harus diperhatikan dengan sebaik – baiknya.

Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan mulai memikirkan bahwa bekerja bukan hanya sekedar bertujuan untuk mendapatkan upah yang tinggi, tetapi juga sarana untuk mengaktualisasikan dirinya. Pada dasarnya dalam diri setiap karyawan mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda –

beda. Mereka mengharapkan agar semua keinginan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Karyawan bagi suatu perusahaan merupakan modal kekayaan yang sangat berharga. Menurut Maslow (Sondang P. Siagian, 1996, hlm. 287), pada umumnya kebutuhan manusia secara garis besar terbagi atas lima macam kebutuhan dasar yang membentuk hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun pemenuhan kebutuhan dasar tersebut oleh perusahaan kepada karyawan meliputi pemberian upah yang layak, sarana transportasi, perumahan, kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, pemberian penghargaan atas hasil kerja dari karyawan yang berprestasi maupun yang lainnya.

Didorong dengan adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi, maka timbul perilaku pada diri seseorang yang sebenarnya merupakan wujud dari motivasi mereka. Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (1982, hlm. 255) menyatakan bahwa “perilaku manusia hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan sendiri dan permintaan organisasi”.

Motivasi kerja merupakan salah satu dasar atau pendorong yang melandasi manusia dalam bekerja, dan motivasi kerja setiap orang berbeda – berbeda, hal ini tergantung pada tujuan mereka melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian, pimpinan perusahaan harus mengetahui sifat pegawainya,

latar belakangnya, kebutuhan yang diinginkan dan bagaimana cara memenuhinya. Dengan mengetahui hal – hal tersebut, diharapkan para karyawan dapat lebih termotivasi dan permintaan perilaku yang dapat menguntungkan perusahaan bisa dilaksanakan oleh para karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya. Dengan meningkatnya motivasi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan keuntungan dan kesejahteraan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Edwin B. Flippo (1987, hlm. 117), yang menyebutkan bahwa “motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan – keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran – sasaran operasional”.

Untuk mencapai sasaran operasional atau standar keberhasilan yang telah ditentukan, maka pimpinan perusahaan harus bisa mengetahui kemampuan dan kemauan para karyawannya. Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat diberikan melalui pendidikan dan latihan kerja, sedangkan kemauan karyawan merupakan bawaan pribadi karyawan yang bersangkutan. Cara pimpinan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, juga harus disertai dengan usaha untuk merangsang motif individu karyawan menjadi positif. Yaitu mendorong kemauan kerja karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya.

Agar prestasi kerja karyawan dapat dipacu, maka seorang pimpinan harus mendorong motivasi, moral dan semangat kerja karyawan dengan baik dengan jalan memenuhi kebutuhan karyawan, baik secara fisik maupun non

fisik. Dari uraian diatas dapat diperoleh pengertian bahwa motivasi merupakan suatu yang alami yang timbul dari hati manusia yang dilandasi oleh kebutuhannya sehingga motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hal – hal tersebut diatas , maka menarik untuk diadakan suatu penelitian dengan judul PENGARUH FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas , maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh yang signifikan faktor – faktor motivasi, baik secara berganda maupun secara parsial terhadap prestasi kerja ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ada bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang mencakup lingkungan yang terlalu luas. Pembatasan – pembatasan yang dilakukan antara lain :

1. Tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

2. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal, seperti keinginan untuk mengaktualisasikan diri, keinginan untuk dapat diterima lingkungannya, keinginan untuk lebih maju dan sebagainya. Maupun pengaruh eksternal, misalnya tuntutan dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, perintah dari atasan, kenaikan gaji secara berkala dan lain – lain. Obyek yang diteliti meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Prestasi kerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang akan diukur meliputi mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan faktor – faktor motivasi, baik secara berganda maupun secara parsial terhadap prestasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta :

Untuk menjadi bahan pertimbangan dalam memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi pihak lain :

Dapat dipergunakan sebagai tambahan data dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Mariyatun (1997) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja sebagai variabel independen dapat mempengaruhi prestasi kerja sebagai variabel dependen.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang sekarang dilakukan oleh penulis, yaitu sama – sama menggunakan model analisis regresi dan menggunakan uji F dan uji t sebagai pengujian alat analisis.

Sedangkan perbedaannya terletak pada periode penelitian yang dilakukan pada tahun 1997, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2003. Selain itu tempat penelitian terdahulu dilakukan di UD Kartono dan UD Cahya Suwardi Yogyakarta, sedangkan penelitian penulis saat ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Perbedaan lain terletak pada indikator masing – masing variabel. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen motivasi yang indikatornya finansial dan non finansial. Variabel dependennya prestasi kerja dengan indikator faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, keandalan dan hubungan kerja. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan

dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel dependennya menggunakan indikator mutu kerja, kuantitas kerja, sikap dan ketangguhan.

Yadi Mulyadi (2000) meneliti tentang pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap prestasi. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2000 dengan mengambil lokasi penelitian di PT Mitra Reka Tama Mandiri Klaten.

Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor – faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor finansial.

Variabel independen adalah motivasi dengan menggunakan indikator faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial. Sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerja sama.

Lina Mustikawati (2001) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Klaten, pada tahun 2001. Dalam menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan metode random sampling. Dari jumlah populasi 331 karyawan, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 karyawan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen. X_1 adalah kepemimpinan dengan indikator tingkat susunan tugas, posisi kekuasaan pemimpin dan hubungan dengan pemimpin. Sedangkan X_2 adalah motivasi dengan indikator finansial dan non finansial. Variabel dependennya adalah

prestasi kerja dengan indikator mutu kerja, kuantitas kerja ketangguhan dan sikap.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha – usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena betapapun sempurnanya teknologi yang digunakan untuk menggerakkan suatu alat atau mesin untuk proses produksi, tetap membutuhkan manusia sebagai tenaga kerja untuk mengoperasikan alat atau mesin tersebut. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus lebih memperhatikan aspek manusiawi dalam menjalankan proses produksinya.

Kesadaran manusia akan sumber daya manusia bukanlah hal yang baru. Sudah sejak lama manusia telah berusaha memecahkan masalah – masalah pokok tentang arti dan peranan eksistensinya. Kemudian tercetus jawaban bahwa arti manusia dan peranan eksistensi manusia bukan saja saling mengisi serta melengkapi, melainkan juga saling bertentangan. Karena itu kita semakin menyadari, bahwa tidak boleh hanya menempatkan kebendaan sebagai landasan kebahagiaan manusia.

Dalam menghadapi persediaan sumber daya manusia, bukan hanya mementingkan soal jumlah yang besar dan tingkat ketrampilan

saja, tapi juga harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan manusia didalam hidupnya. Pandangan masyarakat mulai berubah. Hal ini dapat dilihat dengan semakin kuatnya permintaan masyarakat, agar perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek manusianya, dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonominya saja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adalah tugas manajemen SDM untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan yang bisa digunakan kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Mempelajari SDM memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi dan administrasi, karena disini menyangkut berbagai masalah mengenai manusia dalam hubungannya dengan pihak – pihak tertentu didalam organisasi atau lingkungan kerjanya.

Manajemen SDM adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian, yang merupakan cabang dari ilmu manajemen. Manajemen banyak diartikan sebagai “ilmu dan

seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain”. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilakukan oleh suatu orang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari satu orang. Oleh karena itu, maka makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peran manajemen disini.

Didalam mempelajari manajemen diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi – fungsi tertentu yang pokok yaitu *planning*, *organizing* dan *controlling*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapatlah diketahui definisi dari manajemen sumber daya manusia. Masing – masing ahli dalam bidang SDM mempunyai definisi yang berbeda – beda, tetapi memiliki maksud yang sama.

Menurut Edwin B. Flippo :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Drs. Manullang (*Manajemen Personalia*, 1981, hlm. 14) :

“Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara daya guna dan menimbulkan semangat kerja dari para pekerja”.

Dari kedua pendapat diatas, maka dapat diketahui pengertian dari arti manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dan ilmu untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mengorganisir dan mendayagunakan sumber daya manusia didalam pelaksanaannya.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sebuah alat untuk mengorganisasi sumber daya manusia dengan serangkaian langkah yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Dimana didalamnya terdapat suatu ilmu yang dapat dipelajari oleh setiap orang, yang memuat ilmu pengetahuan dan seni bagaimana mengatur orang lain agar mau menjalankan tugas ataupun perintah sesuai yang diinginkan.

2.2.1.2 Arti Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya. Jadi beberapa diantara tugas penting seorang manajer adalah menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan yang diharapkan akan ikut membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa karyawan yang kompeten pada tingkat manajerial dan pada semua tingkatan, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam

mencapai tujuan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan atau mengejar tujuan yang tidak tepat.

Suatu organisasi yang besar tentu saja juga membutuhkan peranan dari manajemen sumber daya manusia yang besar pula. Sedangkan organisasi kecil tidak membutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia serumit organisasi besar. Perbedaan tersebut dapat dimengerti, karena semakin besar suatu organisasi maka makin besar pula tanggung jawab dari sumber daya manusianya. Berarti bahwa dalam organisasi besar dibutuhkan pula administrasi yang lebih baik, pengurusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan yang lebih baik pula.

Adapun faktor – faktor yang menunjukkan semakin pentingnya manajemen sumber daya manusia pada saat ini adalah:

1. Ketidakpuasan dan angkatan kerja
2. Gaya hidup baru
3. Peraturan undang – undang baru
4. Perubahan nilai – nilai
5. Kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja

Melihat faktor – faktor diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah besar peranannya dalam suatu organisasi. Sampai saat ini belum ada perusahaan atau organisasi yang dapat melaksanakan tugas –

tugasnya tanpa memerlukan personalia. Namun tercapainya suatu tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada sumber daya manusia saja. Hal ini karena di dalam lingkungan kerja terdapat beberapa aspek atau faktor yang ikut mendukung keberhasilan perusahaan seperti bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang produksi dan sebagainya.

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen personalia, maka fungsi manajemen personalia dapat dijabarkan secara sederhana menjadi dua fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajemen (Heidjrahman R dan Suad Husnan, 1990, hlm. 5) :
 - a. Perencanaan, yaitu menentukan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengorganisasian, yaitu membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan, yaitu mengarahkan, mengusahakan dan memotivasi agar karyawan mau bekerja sama secara efektif.
 - d. Pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila

terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional (Heidjrahman R dan Suad Husnan, 1990, hlm. 5) :

- a. Pengadaan, yaitu memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang kebutuhan tenaga kerja meliputi penarikan, seleksi dan penempatan.
- b. Pengembangan, merupakan suatu usaha agar karyawan dapat dikembangkan dengan tujuan agar dapat meningkatkan ketrampilan melalui latihan. Kegiatan ini semakin penting karena adanya perkembangan teknologi yang semakin kompleks dan tugas – tugas baru yang harus dikerjakan.
- c. Pemberian kompensasi, yaitu sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan yang telah mereka berikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian, menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan kepentingan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan, yaitu suatu usaha yang dijalankan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan

meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi pemeliharaan ini dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan dan pemeliharaan sikap menyenangkan dari karyawan.

2.2.2 Motivasi

Dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan, mungkin dapat dijalankan dengan baik, tapi mungkin pula tidak. Yang diharapkan oleh pimpinan adalah jika karyawannya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Tetapi bila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka pimpinan perlu mengetahui sebab – sebabnya. Mungkin karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tapi mungkin juga karyawan tersebut tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik.

Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk dapat melakukan hal tersebut, seorang pimpinan harus mengetahui apa saja yang dapat memotivasi para karyawannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan dan setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Perilaku manusia ini ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi agar seseorang dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2000, hlm. 252) yang dimaksud dengan motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan terwujud pada suatu perilaku yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Jadi, motivasi bukan sesuatu yang dapat diamati tetapi adalah sesuatu yang dapat disimpulkan karena adanya suatu perilaku yang tampak. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong itu yang disebut dengan motivasi.

2.2.2.2 Teori – teori Motivasi

Pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan. Berbagai model motivasi menurut beberapa ahli dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland

Menurut Mc Clelland, seorang dianggap punya motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari yang lain dalam banyak situasi (Sukanto Reksohadi dan T. Hani Handoko, 2000, hlm. 263).

Karakteristik kebutuhan yang paling penting menurut Mc Clelland ada tiga, yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Tiga kebutuhan tersebut merupakan unsur - unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

1. Kebutuhan prestasi, keinginan untuk mengambil tugas dan dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan – perbuatannya, kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, keinginan untuk bersahabat, menyelesaikan pekerjaan dalam suasana kerja sama, keinginan agar diterima dengan baik oleh lingkungannya.
3. Kebutuhan kekuasaan, keinginan untuk mempunyai pengaruh atas orang lain.

b. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

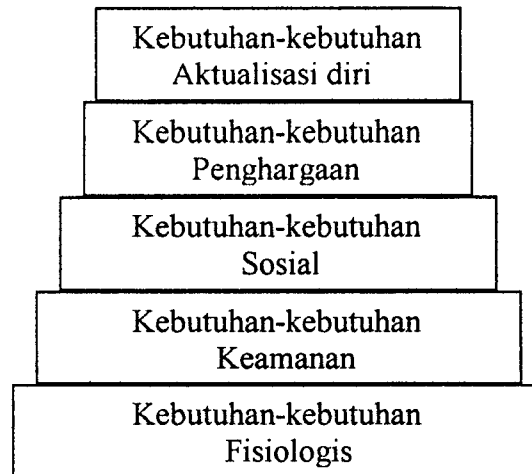
Setiap manusia mempunyai kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan faktor eksternal, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat "*need hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.

Menurut Sukanto Reksohadiprodo dan T. Hani Handoko (2000, hlm. 259), Maslow mendasarkan konsep teorinya pada dua prinsip yaitu suatu hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Prinsip kedua yaitu, kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah (kebutuhan sebelumnya) telah terpuaskan.

1. Kebutuhan – kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki, dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
2. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivator utama dari pelaku.

Urutan prioritas kebutuhan – kebutuhan dasar menurut Maslow adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Hirarki Kebutuhan Maslow



Menurut Maslow, kebutuhan – kebutuhan fisiologis digolongkan sebagai kebutuhan primer. Segera setelah satu kebutuhan cukup dipuaskan dengan baik, akan muncul kebutuhan kedua yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan. Setelah kebutuhan – kebutuhan untuk melanjutkan hidup terpenuhi, ketiga kebutuhan yang lebih tinggi yang mempunyai prioritas lebih rendah akan menonjol. Proses ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima, yaitu aktualisasi diri.

Teori Maslow ini banyak digunakan manajer suatu perusahaan untuk dapat memotivasi para karyawannya atas dasar tingkat kebutuhan yang menjadi motivasi mereka.

Berdasarkan teori diatas, ada lima dasar motivasi manusia dalam memenuhi kebutuhannya, yang selanjutnya dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai indikator yang akan digunakan untuk mengukur tingkat motivasi karyawan. Dimana lima jenjang kebutuhan pokok manusia tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan yang mendasar yang meliputi sandang, pangan dan papan. Dimana dalam penelitian ini berupa pemberian gaji, THR dan cuti.

2. Kebutuhan Keamanan

Meliputi kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dalam bekerja, lingkungan kerja yang aman, ancaman pemberhentian kerja (PHK), pensiun dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan Sosial

Meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kerja sama antar karyawan, hubungan dengan atasan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai, pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai, kenaikan pangkat.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Meliputi kebutuhan untuk mengembangkan diri, spesialis kerja tertentu dan sebagainya.

2.2.2.3 Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Perusahaan dalam tujuannya untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, sangat memerlukan karyawan – karyawan yang berkualitas tinggi. Kualitas tersebut dapat diukur dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap organisasi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lainnya.

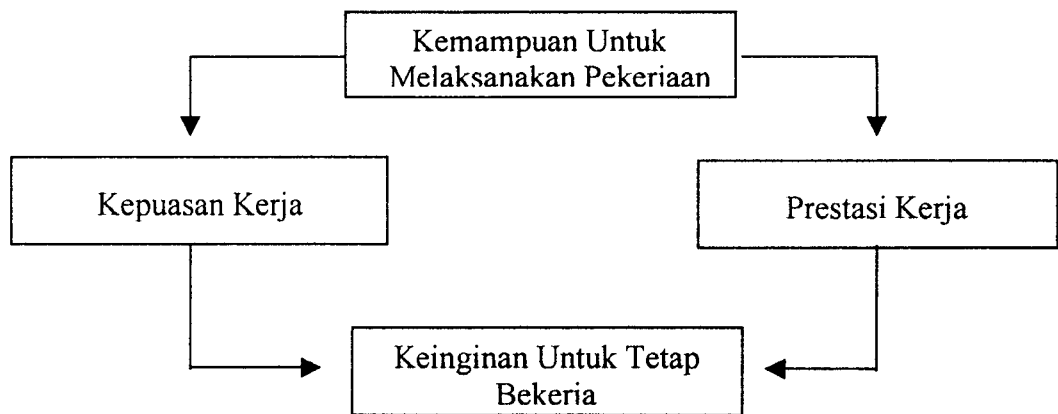
Karyawan sebagai manusia adalah unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu untuk mewujudkan stabilitas kerja yang tinggi, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kerja mereka, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Adapun hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

(Michael Armstrong, Seni Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm. 76) :

“Bahwa meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik, meskipun demikian masih dapat diperdebatkan bahwa sementara motivasi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, perbaikan prestasi kerja akan meningkatkan motivasi karena menimbulkan perasaan berprestasi”.

Gambar 2.2
Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja



2.2.3 Prestasi Kerja

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah apabila ia merasa telah melakukan suatu pekerjaan yang penting. Dengan telah merasa melakukan suatu pekerjaan yang penting, berarti manusia mempunyai perasaan berprestasi. Oleh karena itu ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi, faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif prestasi kerja.

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Kegiatan – kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia antara lain meliputi bagaimana para karyawan ditarik, dipilih, dikembangkan dan dibentuk menjadi kelompok –

kelompok kerja. Meskipun kegiatan – kegiatan tersebut penting, tetapi ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya – upaya mereka, meskipun tidak mendapatkan imbalan untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Prestasi kerja menurut Moh. As'ad (1987, hlm. 16), Meiner memberi batasan prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (1987, hlm. 135), yang dimaksud dengan prestasi kerja yaitu “proses melalui mana organisasi – organisasi sebagai pengevaluasian atau menilai prestasi kerja karyawan”.

2.2.3.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian prestasi kerja adalah proses bagaimana organisasi – organisasi mngevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawannya. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dengan mengetahui prestasi kerja para karyawan, tentu saja pimpinan organisasi akan memperoleh banyak manfaat.

Seperti yang diuraikan T. Hani Handoko (hlm. 135-137), manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian – penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja dapat membantu manajer dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan – keputusan Penempatan

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

4. Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan Pengembangan

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

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan – penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan Informasional

Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan – kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin dapat disebabkan karena adanya kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu menemukan kesalahan – kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan karyawan sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

10. Tantangan – tantangan Eksternal

Kadang – kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah – masalah pribadi lainnya.

2.2.3.3 Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara obyektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktifitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai, dalam mengarahkan usaha – usaha mereka melalui serangkaian prioritas.

Menurut Edwin B. Flippo (1989, hlm. 5), bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

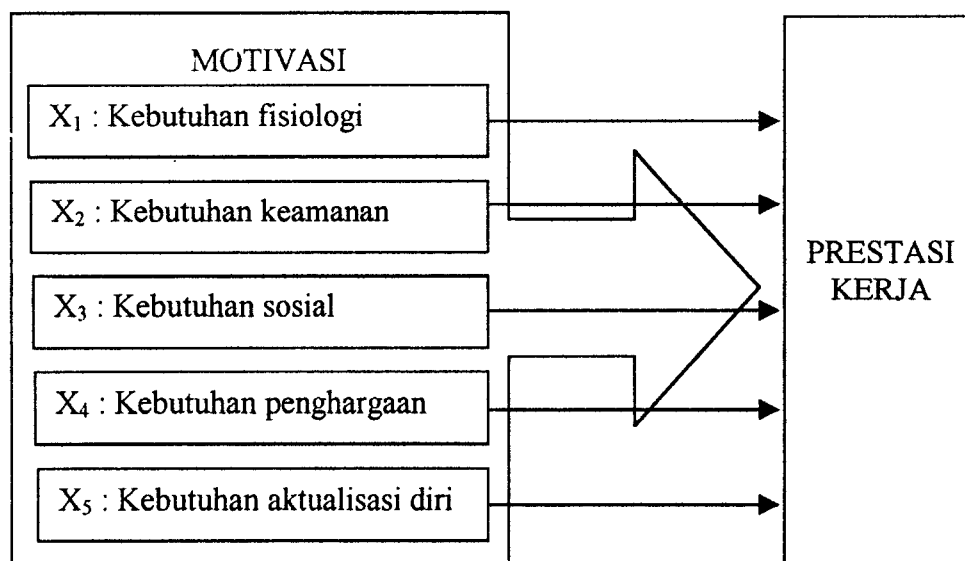
1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa faktor - faktor motivasi yang diukur dengan menggunakan teori hirarkhi kebutuhan Maslow, yang terdiri dari lima variabel yaitu faktor kebutuhan fisiologis, faktor kebutuhan keamanan, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan penghargaan dan faktor kebutuhan aktualisasi diri. Kelima variabel motivasi tersebut ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara individu maupun secara bersama – sama.

Model kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah :

Gambar 2.3
Model Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pendapat atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan dapat diperoleh .

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ada pengaruh yang signifikan faktor – faktor motivasi, baik secara berganda maupun secara parsial terhadap prestasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Dinas tersebut berlokasi di jalan Gambiran, Umbul Harjo, Yogyakarta.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta merupakan salah satu organisasi perangkat Pemerintah Kota Yogyakarta yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2000 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas – tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi perumusan dan perencanaan kebijaksanaan teknis pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksanaan atau pembinaan penganggur, usaha penempatan dan perluasan kerja serta transmigrasi, pelaksanaan pemberian ijin di bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan ketatausahaan dinas.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta didukung oleh pegawai berjumlah 72 orang. Terdiri dari Pejabat Eselon sebanyak 16 orang, Pegawai

Pengawas Ketenagakerjaan sebanyak 8 orang, Pegawai Perantara Perselisihan Hubungan Industrial sebanyak 5 orang dan Pengantar Kerja sebanyak 3 orang. Sedangkan untuk Instruktur latihan Kerja belum ada, apabila dirinci menurut golongan kepangkatan sebagai berikut :

- Golongan IV : 4 orang
- Golongan III : 62 orang
- Golongan II : 5 orang
- Golongan I : 1 orang

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua atau jumlah keseluruhan bahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap di seluruh bidang kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta , yaitu berjumlah 72 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 1999, hlm. 78). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (1990, hlm.125), apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pada kedua sumber tersebut, maka dalam penelitian ini

jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, yaitu 72 orang.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (X) adalah faktor – faktor motivasi yang indikatornya

terdiri dari :

X₁ = Kebutuhan Fisiologis

X₂ = Kebutuhan Keamanan

X₃ = Kebutuhan Sosial

X₄ = Kebutuhan Penghargaan

X₅ = Kebutuhan Aktualisasi Diri

2. Variabel dependen (Y) adalah prestasi kerja karyawan yang indikatornya

terdiri dari :

- Mutu kerja

- Kuantitas kerja

- Ketangguhan

- Sikap

3.4 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Faktor – faktor motivasi, menurut Sondang P. Siagian dalam buku Teori Motivasi dan Aplikasinya, indikatornya adalah :

1. kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
2. kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
3. kebutuhan sosial, yaitu penerimaan orang lain terhadap diri kita.
4. kebutuhan penghargaan, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol – simbol status.
5. kebutuhan aktualisasi diri, tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Variabel Dependen

Prestasi kerja, menurut Edwin B. Flippo dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, indikatornya adalah :

1. mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode - metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner, merupakan daftar pertanyaan yang sesuai dan berhubungan dengan tujuan penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden.
2. Wawancara, metode ini dilakukan dengan jalan mengadakan tanya jawab dengan bagian personalia dan bagian tata usaha.
3. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang berasal dari literatur – literatur, bahan kuliah dan referensi lain yang mendukung serta berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas adalah kuesioner. Metode kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah butir pertanyaan sebanyak 27 butir. Yaitu 15 butir pertanyaan tentang motivasi yang terdiri dari 3 pertanyaan tentang faktor fisiologis (1-3), 3 pertanyaan

tentang faktor keamanan (4-6), 3 pertanyaan tentang faktor sosial (7-9), 3 pertanyaan tentang faktor penghargaan (10-12), dan 3 pertanyaan tentang faktor aktualisasi diri (12-15).

Serta 12 butir pertanyaan tentang prestasi kerja karyawan yaitu 3 pertanyaan tentang mutu kerja (1-3), 3 pertanyaan tentang kuantitas kerja (4-6), 3 pertanyaan tentang ketangguhan (7-9), dan 3 pertanyaan tentang sikap (10-12).

Uji coba instrumen penelitian tersebut merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian. Agar penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang lebih meyakinkan, maka harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jawaban – jawaban yang masuk kemudian diberi skor dengan menggunakan metode skala Likert :

Skor jawaban kuisisioner tentang faktor – faktor motivasi :

Jawaban sangat setuju diberi nilai 5

Jawaban setuju diberi nilai 4

Jawaban ragu - ragu diberi nilai 3

Jawaban tidak setuju diberi nilai 2

Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1

Skor jawaban kuisisioner tentang prestasi kerja :

Jawaban sangat tinggi diberi nilai 5

Jawaban tinggi diberi nilai 4

Jawaban sedang diberi nilai 3

Jawaban rendah diberi nilai 2

Jawaban sangat rendah diberi nilai 1

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan proses pengukuran untuk menguji kecermatan butir – butir dalam daftar pertanyaan untuk melakukan fungsi ukurnya. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing – masing item dengan skor totalnya.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden terlebih dahulu. Kemudian hasil sementara yang diperoleh diolah dengan bantuan program SPSS 11.0. Langkah selanjutnya adalah membandingkan antara koefisien masing – masing butir pertanyaan dengan r_{tab} . Jika koefisien korelasinya lebih besar dari pada r_{tab} , maka butir instrumen dinyatakan valid. Pada penelitian ini menggunakan r_{tab} yang besarnya 0,239 pada taraf nyata 5 % dan $df = 28$. Hasil print out validitas variabel motivasi dan prestasi kerja terdapat pada Lampiran II, sedangkan ringkasan hasil uji validitas variabel motivasi dan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Hasil uji validitas variabel motivasi

Nomor butir pertanyaan	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,4595	Valid
2	0,5508	Valid
3	0,4353	Valid
4	0,4154	Valid
5	0,5683	Valid
6	0,4877	Valid
7	0,4744	Valid
8	0,4509	Valid
9	0,6381	Valid
10	0,4070	Valid
11	0,7355	Valid
12	0,6578	Valid
13	0,6284	Valid
14	0,6962	Valid
15	0,3677	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja

Tabel 3.2
Hasil uji validitas variabel prestasi kerja

Nomor butir pertanyaan	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0,3855	Valid
2	0,5105	Valid
3	0,3898	Valid
4	0,4250	Valid
5	0,6393	Valid
6	0,4369	Valid
7	0,4646	Valid
8	0,5553	Valid
9	0,4384	Valid
10	0,4491	Valid
11	0,4954	Valid
12	0,3841	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya (reabel). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila pengukuran instrumen relatif sama selama obyek yang diukur belum berubah.

Pengujian reliabilitas terhadap daftar pertanyaan dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS 11.0 . Dari hasil yang diperoleh, kemudian melakukan perbandingan antara alpha dengan r_{tab} . Daftar pertanyaan dapat dikatakan andal bila alpha lebih besar dari pada r_{tab} . Pada penelitian ini menggunakan r_{tab} yang besarnya 0,239 pada taraf

nyata 5 % dan $df = 28$. Hasil print out uji reliabilitas variabel motivasi dan prestasi kerja terdapat pada Lampiran II, sedangkan ringkasan hasil uji reliabilitas variabel motivasi dan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi

Tabel 3.3
Hasil uji reliabilitas variabel motivasi

Variabel motivasi	Alpha	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	0,6337	Andal
Kebutuhan keamanan	0,6756	Andal
Kebutuhan sosial	0,6699	Andal
Kebutuhan penghargaan	0,7585	Andal
Kebutuhan aktualisasi diri	0,7244	Andal

Sumber : Hasil olah data SPSS

Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja

Tabel 3.4
Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja

Variabel prestasi kerja	Alpha	Keterangan
Mutu kerja	0,6144	Andal
Kuantitas kerja	0,6735	Andal
Ketangguhan	0,6717	Andal
Sikap	0,6262	Andal

Sumber : Hasil olah data SPSS

3.7 Teknik Analisis

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yang banyaknya lebih dari satu variabel dengan variabel dependen.

Bentuk regresi linier berganda yang digunakan adalah (Zainal Mustafa, 1995, hlm. 128) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana : Y = prestasi kerja

X₁ = kebutuhan fisiologis

X₂ = kebutuhan keamanan

X₃ = kebutuhan sosial

X₄ = kebutuhan penghargaan

X₅ = kebutuhan aktualisasi diri

b₀ = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = koefisien regresi

2. Koefisien Korelasi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama antara faktor – faktor motivasi terhadap prestasi kerja. Analisa korelasi berganda rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2 + \beta_3 \sum YX_3 + \beta_4 \sum YX_4 + \beta_5 \sum YX_5}{\sum Y^2}$$

Dimana : R = koefisien korelasi berganda

β = koefisien regresi

X_1 = kebutuhan fisiologis

X_2 = kebutuhan keamanan

X_3 = kebutuhan sosial

X_4 = kebutuhan penghargaan

X_5 = kebutuhan aktualisasi diri

Y = prestasi kerja

- Uji Korelasi Berganda

Setelah menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka untuk lebih sempurnanya penelitian perlu diuji kembali pengaruh dari kelima variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Untuk itu dilakukan uji koefisien korelasi berganda atau uji F. Menguji keberartian koefisien serentak dengan menggunakan rumus hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$

Pengujian uji koefisien korelasi berganda atau uji F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 5 \%$ dan derajat keyakinan $(dk) = n - 1 - k$. Bila perhitungan menunjukkan :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima

3. Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan diantara satu variabel independen dengan variabel dependen, dimana variabel independen lainnya dianggap konstan. Harga – harga untuk korelasi parsial dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk jenjang keberapapun dapat dicari dengan menggunakan rumus secara umum sebagai berikut :

$$r_{y1-23\dots k} = \frac{r_{y1-23\dots k} - [r_{yk-23\dots k(k-1)}][r_{1k-23\dots (k-1)}]}{\sqrt{[1 - r^2_{yk-23\dots (k-1)}][1 - r^2_{1k-23\dots (k-1)}]}}$$

- Uji Korelasi Parsial

Dalam hal ini, akan diuji pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Atau dengan kata lain akan diuji hasil dari perhitungan koefisien korelasi parsialnya.

Menguji perhitungan koefisien parsialnya dengan menggunakan rumus hipotesis :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Pengujian uji korelasi parsial atau uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ dan derajat keyakinan $(dk) = n - 1 - k$.

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

BAB IV
ANALISA DATA

4.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 72 orang karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Berikut ini akan penulis kemukakan jawaban responden atas dasar karakteristiknya.

4.1.1 Umur responden

Tabel 4.1
Umur responden

Kriteria Penelitian	Tingkat Penilaian	Jumlah	
		Dalam Angka	Dalam %
Umur	Antara 31 – 40 tahun	11	15,2 %
	Antara 41 – 50 tahun	44	61,1 %
	Lebih dari 50 tahun	17	23,6 %
	Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan umur responden, maka dapat dilihat bahwa dari 72 orang responden karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang terbanyak pada umur antara 41 – 50 tahun, yaitu sebesar 44 orang atau 61,1 %. Kemudian karyawan yang berumur lebih dari 50 tahun sebesar 17 orang atau 23,6 %.

4.1.2 Jenis kelamin responden

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Kriteria Penelitian	Tingkat Penilaian	Jumlah	
		Dalam Angka	Dalam %
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	59,7 %
	Perempuan	29	40,2 %
	Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan jenis kelamin dari 72 sampel karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, maka dapat diketahui jumlah karyawan laki-laki sebesar 43 orang atau 59,7 % dan karyawan perempuan sebesar 29 orang atau 40,2 %.

4.1.3 Tingkat pendidikan akhir responden

Tabel 4.3
Pendidikan akhir Responden

Kriteria Penelitian	Tingkat Penilaian	Jumlah	
		Dalam Angka	Dalam %
Pendidikan Akhir	SLTP	4	5,5 %
	SLTA	30	41,6 %
	Diploma	12	16,6 %
	S – 1	25	34,7 %
	S – 2	1	1,3 %
	Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa dari 72 orang karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sebagian besar berpendidikan akhir SLTA, yaitu sebesar 30 orang atau 41,6 %. Karyawan yang memiliki pendidikan akhir S – 1 sebesar 25 orang atau 34,7 %. 12 orang atau 16,6 % karyawan

berpendidikan akhir diploma dan sebesar 4 orang atau 5,5 % karyawan berpendidikan akhir SLTP. Sedangkan jumlah yang terkecil adalah karyawan yang berpendidikan akhir S – 2, yaitu sebesar 1 orang atau 1,3 %.

4.1.4 Lama masa kerja responden

Tabel 4.4
Lama masa kerja Responden

Kriteria Penelitian	Tingkat Penilaian	Jumlah	
		Dalam Angka	Dalam %
Lama masa kerja	5 – 15 tahun	17	23,6 %
	16 – 25 tahun	52	72,2 %
	lebih dari 25 tahun	3	4,1 %
	Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Dari 72 orang responden karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja terbesar adalah karyawan yang memiliki masa kerja antara 16 – 25 tahun, yaitu sebesar 52 orang atau 72,2 %. Sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja antara 5 – 15 tahun sebesar 17 orang atau 23,6 %. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun sebesar 3 orang atau 4,1 %.

4.2 Data Dan Analisis

Dalam analisis ini digunakan dua analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari para responden

dengan membuat daftar atau tabel deskriptif. Sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk membuktikan dan menguji hipotesa.

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Analisis variabel motivasi diuraikan berdasarkan masing – masing faktor dan berdasarkan total skor nilai kuesioner.

1. Kebutuhan Fisiologis

a. Gaji dan waktu pemberiannya.

Tabel 4.5
Persepsi karyawan terhadap
besarnya gaji dan waktu pemberiannya

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	43	59,7 %
S	28	38,8 %
RR	1	1,38 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 59,7 % responden menjawab sangat setuju, 38,8 % responden menjawab setuju dan 1,38 % menjawab ragu – ragu. Hal ini berarti ada kesesuaian antara besarnya gaji dan waktu pemberian gaji yang diberikan oleh pemerintah dengan besarnya gaji dan waktu pemberiannya yang diharapkan oleh karyawan. Adanya kesesuaian ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Yogyakarta dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

b. THR yang diterima dari pemerintah.

Tabel 4.6
Persepsi karyawan
terhadap besarnya THR yang diterima

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	17	23,6 %
S	31	43 %
RR	19	26,3 %
TS	5	6,9 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 23,6 % responden menjawab sangat setuju, 43 % menjawab setuju, 26,3 % menjawab ragu – ragu dan 6,9 % menjawab tidak setuju. Dapat dilihat walaupun sebagian besar karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menjawab setuju dan sangat setuju, tetapi ada sebagian kecil karyawan yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju dengan besarnya THR yang diberikan pemerintah. Hal ini dapat mendorong pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan keinginan karyawan.

- c. Gaji yang diterima dapat untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Tabel 4.7
Persepsi karyawan bahwa
gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dasar

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	26	36,1 %
S	31	43 %
RR	11	15,2 %
TS	3	4,1 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui 36,1 % responden menjawab sangat setuju, 43 % menjawab setuju, 15,2 % menjawab ragu – ragu dan 4,1 % menjawab tidak setuju. Walaupun ada karyawan yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju bahwa dengan gaji yang diterima mereka dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan mereka, tetapi sebagian besar karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi karyawan itu sendiri dan karyawan lain untuk dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

2. Kebutuhan Keamanan

a. Kelengkapan peralatan kerja

Tabel 4.8
Persepsi karyawan
terhadap kelengkapan peralatan kerja

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	27	37,5 %
S	31	43 %
RR	9	12,5 %
TS	5	6,9 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat diketahui 37,5 % responden menjawab sangat setuju, 43 % menjawab setuju, 12,5 % menjawab ragu – ragu dan 6,9 % menjawab tidak setuju. Banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju menunjukkan ada kesesuaian antara peralatan kerja yang sudah tersedia dengan keinginan dan kebutuhan karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

b. Perasaan aman karyawan dari ancaman PHK

Tabel 4.9
Persepsi karyawan terhadap
adanya perasaan aman dari ancaman PHK

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	27	37,5 %
S	36	50 %
RR	6	8,3 %
TS	1	1,3 %
STS	2	2,7 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa 37,5 % responden menjawab sangat setuju, 50 % menjawab setuju, 8,3 % menjawab ragu – ragu, 1,3 % responden menjawab tidak setuju dan 2,7 % menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang merasa tidak aman, karena ancaman PHK dapat saja terjadi pada diri mereka. Tetapi lebih dari setengah jumlah karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta merasa aman dari ancaman PHK. Hal ini dapat dijadikan motivator bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Perasaan tenang karyawan karena adanya dana pensiun

Tabel 4.10
Persepsi karyawan terhadap
adanya perasaan tenang karena tersedia dana pensiun

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	30	41,6 %
S	30	41,6 %
RR	9	12,5 %
TS	2	2,7 %
STS	1	1,3 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa 41,6 % responden menjawab sangat setuju, 46,1 % menjawab setuju, 12,5 % menjawab ragu – ragu, 2,7 % menjawab tidak setuju dan 1,3 % menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta merasa tenang dalam menjalani masa pensiunnya nanti, dikarenakan adanya dana pensiun. Walaupun ada yang merasa tidak tenang, tetapi prosentasenya sangat kecil.

3. Kebutuhan Sosial

a. Hubungan baik antar karyawan

Tabel 4.11
Persepsi karyawan terhadap
adanya hubungan baik antar karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	31	43 %
S	39	54,1 %
RR	2	2,7 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa 43 % responden menjawab sangat setuju, 54,1 % menjawab setuju, dan 2,7 % menjawab ragu – ragu. Hubungan baik yang terjalin diantara karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta diharapkan dapat menjadi motivator bagi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

b. Hubungan baik dengan atasan

Tabel 4.12
Persepsi karyawan terhadap
adanya hubungan baik karyawan dengan atasan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	24	33,3 %
S	40	55,5 %
RR	7	9,7 %
TS	0	0 %
STS	1	1,3 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa 33,3 % responden menjawab sangat setuju, 55,5 % responden menjawab setuju, 9,7 % menjawab ragu – ragu dan 1,3 % menjawab sangat tidak setuju. Hubungan baik yang terjalin antara karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan atasannya diharapkan dapat menjadi motivator bagi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Walaupun ada karyawan yang menganggap hubungan dengan atasannya tidak terlalu baik, tetapi prosentasenya sangat kecil.

c. Kerja sama dapat berjalan dengan baik

Tabel 4.13
Persepsi karyawan terhadap
kerja sama yang dapat berjalan dengan baik

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	21	29,1 %
S	39	54,1 %
RR	11	15,2 %
TS	1	1,3 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa 29,1 % responden menjawab sangat setuju, 54,1 % menjawab setuju, 15,2 % menjawab ragu – ragu dan 1,3 % menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa suasana kerja sama karyawan Dinas Tenaga

Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah dapat berjalan dengan baik. Keadaan tersebut diharapkan dapat menjadi motivator bagi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

4. Kebutuhan Penghargaan

a. Sistem kenaikan pangkat sudah memuaskan

Tabel 4.14
Persepsi karyawan terhadap
sistem kenaikan pangkat yang sudah memuaskan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	21	29,1 %
S	34	47,2 %
RR	15	20,8 %
TS	2	2,7 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa 29,1 % responden menjawab sangat setuju, 47,2 % menjawab setuju, 20,8 % menjawab ragu – ragu dan 2,7 % menjawab tidak setuju. Hal ini berarti sudah ada kesesuaian antara sistem kenaikan pangkat yang ditetapkan pemerintah dengan sistem kenaikan pangkat yang diinginkan karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Walaupun ada karyawan yang tidak setuju dengan sistem tersebut, tetapi prosentasenya sangat kecil. Adanya kesesuaian

tersebut diharapkan dapat menjadi motivator bagi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

b. Penghargaan yang diberikan atasan sudah memuaskan

Tabel 4.15
Persepsi karyawan terhadap
penghargaan dari atasan sudah memuaskan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	11	15,2 %
S	42	58,3 %
RR	14	19,4 %
TS	5	6,9 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa 15,2 % responden menjawab sangat setuju, 58,3 % menjawab setuju, 19,4 % menjawab ragu – ragu dan 6,9 % menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan sudah ada kesesuaian antara penghargaan yang diberikan atasan dengan penghargaan yang diinginkan karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Walaupun ada karyawan yang tidak setuju, tetapi prosentasenya sangat kecil.

c. Penghargaan dan pengalaman yang diperoleh sudah memuaskan

Tabel 4.16
Persepsi karyawan terhadap penghargaan dan pengalaman yang diperoleh sudah memuaskan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	21	29,1 %
S	33	45,8 %
RR	12	16,6 %
TS	6	8,3 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa 29,1 % responden menjawab sangat setuju, 45,8 % menjawab setuju, 16,6 % menjawab ragu – ragu dan 8,3 % menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta merasa bahwa pengalaman dan penghargaan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka sudah cukup memuaskan. Ada sebagian kecil karyawan yang belum cukup mendapatkan pengalaman dan penghargaan, tetapi prosentasenya kecil.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Kreativitas karyawan dapat tersalurkan dalam pekerjaan

Tabel 4.17
Persepsi karyawan terhadap
kreativitas sudah tersalurkan dalam pekerjaan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	26	36,1 %
S	27	37,5 %
RR	15	20,8 %
TS	4	5,5 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa 36,1 % responden menjawab sangat setuju, 37,5 % menjawab setuju, 20,8 % menjawab ragu – ragu dan 5,5 % menjawab tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menilai bahwa kreativitas mereka sudah tersalurkan melalui pekerjaan mereka saat ini. Ada karyawan yang menjawab tidak setuju, tapi prosentasenya kecil.

- b. Ketrampilan dan pengetahuan sudah sesuai dengan pekerjaannya

Tabel 4.18
Persepsi karyawan terhadap kesesuaian ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki dengan pekerjaannya

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	14	19,4 %
S	38	52,7 %
RR	17	23,6 %
TS	3	4,1 %
STS	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa 19,4 % responden menjawab sangat setuju, 52,7 % menjawab setuju, 23,6 % menjawab ragu – ragu dan 4,1 % menjawab tidak setuju. Berarti sebagian sebesar karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menilai bahwa ketrampilan dan pengetahuan yang mereka miliki sudah sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Ada karyawan yang menjawab tidak setuju, tapi prosentasenya kecil.

c. Persepsi karyawan terhadap kinerja yang meningkat menunjukkan kesuksesannya

Tabel 4.19
Persepsi karyawan terhadap
kinerja yang meningkat menunjukkan kesuksesannya

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
SS	27	37,5 %
S	30	41,6 %
RR	11	15,2 %
TS	3	4,1 %
STS	1	1,3 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa 37,5 % responden menjawab sangat setuju, 41,6 % menjawab setuju, 15,2 % menjawab ragu – ragu, 4,1 % menjawab tidak setuju dan 1,3 % responden menjawab sangat tidak setuju. Persepsi mengenai ukuran kesuksesan tergantung pada masing – masing karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menilai tentang arti sukses itu sendiri.

4.2.1.2 Analisis prestasi kerja diuraikan berdasarkan masing – masing faktor penilaian dan berdasarkan total skor nilai kuesioner.

1. Mutu Kerja

a. Kecermatan dan ketelitian karyawan

Tabel 4.20
Kecermatan dan ketelitian karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	25	34,7 %
T	45	62,5 %
S	2	2,7 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai kecermatan dan ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaannya pihak penilai menyatakan :

- 25 orang atau 34,7 % dinyatakan cukup tinggi
- 45 orang atau 62,5 % dinyatakan tinggi
- 2 orang atau 2,7 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

b. Ketepatan waktu karyawan

Tabel 4.21
Ketepatan waktu karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	23	31,9 %
T	32	44,4 %
S	16	22,2 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pihak penilai menyatakan:

- 23 orang atau 31,9 % dinyatakan sangat tinggi
- 32 orang atau 44,4 % dinyatakan tinggi
- 16 orang atau 22,2 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

c. Pemahaman karyawan dalam penggunaan peralatan kerja

Tabel 4.22
Pemahaman karyawan dalam
penggunaan peralatan kerja

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	25	34,7 %
T	38	52,7 5
S	9	12,5 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai pemahaman karyawan dalam menggunakan peralatan kerja pihak penilai menyatakan :

- 25 orang atau 34,7 % dinyatakan sangat tinggi
- 38 orang atau 52,7 % dinyatakan tinggi
- 9 orang atau 12,5 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

2. Kuantitas Kerja

a. Hasil kerja karyawan

Tabel 4.23
Hasil kerja karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	29	40,2 %
T	43	59,7 %
S	0	0 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai hasil kerja karyawan selama ini pihak penilai menyatakan :

- 29 orang atau 40,2 % dinyatakan sangat tinggi
- 43 orang atau 59,7 % dinyatakan tinggi
- 0 orang atau 0 % dinyatakan sedang, rendah dan sangat rendah

b. Hasil kerja karyawan bila mendapat lembur

Tabel 4.24
Hasil kerja karyawan jika mendapat lembur

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	12	16,6 %
T	38	52,7 %
S	22	30,5 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai hasil kerja karyawan selama ini jika mendapat lembur pihak penilai menyatakan :

- 12 orang atau 16,6 % dinyatakan sangat tinggi
- 38 orang atau 52,7 % dinyatakan tinggi
- 22 orang atau 30,5 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

c. Kemampuan karyawan menerima tugas baru

Tabel 4.25
Kemampuan karyawan menerima tugas baru

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	18	25 %
T	33	45,8 %
S	21	29,1 5
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai kemampuan karyawan dalam menerima

tugas – tugas baru pihak penilai menyatakan :

- 18 orang atau 25 % dinyatakan sangat tinggi
- 33 orang atau 45,8 % dinyatakan tinggi
- 21 orang atau 29,1 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

3. Faktor Ketangguhan

a. Ketepatan waktu datang karyawan

Tabel 4.26
Ketepatan waktu datang karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	21	29,1 %
T	35	48,6 %
S	16	22,2 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai ketepatan waktu datang karyawan ke kantor pihak penilai menyatakan :

- 21 orang atau 29,1 % dinyatakan sangat tinggi
- 35 orang atau 48,6 % dinyatakan tinggi
- 16 orang atau 22,2 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

b. Tingkat kehadiran karyawan

Tabel 4.27
Tingkat kehadiran karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	22	30,5 %
T	38	52,7 %
S	12	16,6 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai tingkat kehadiran karyawan pihak penilai menyatakan :

- 22 orang atau 30,5 % dinyatakan sangat tinggi
- 38 orang atau 52,7 % dinyatakan tinggi
- 12 orang atau 16,6 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

c. Tingkat kesalahan karyawan

Tabel 4.28
Tingkat kesalahan karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	0	0 %
T	0	0 %
S	8	11,1 %
R	46	63,8 %
SR	18	25 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pihak penilai menyatakan:

- 0 orang atau 0 % dinyatakan sangat tinggi dan tinggi
- 8 orang atau 11,1 % dinyatakan sedang
- 46 orang atau 63,8 % dinyatakan rendah
- 18 orang atau 25 % dinyatakan sangat rendah

4. Faktor Sikap

a. Tingkat kerja sama antar karyawan

Tabel 4.29
Tingkat kerja sama antar karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	29	40,2 %
T	26	36,1 %
S	17	23,6 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai tingkat kerja sama antar karyawan pihak penilai menyatakan :

- 29 orang atau 40,2 % dinyatakan sangat tinggi
- 26 orang atau 36,1 % dinyatakan tinggi
- 17 orang atau 23,6 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

b. Tingkat frekwensi atasan menegur karyawan

Tabel 4.30
Tingkat frekwensi atasan menegur karyawan

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	0	0 %
T	0	0 %
S	6	8,3 %
R	41	56,9 %
SR	25	34,7 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai tingkat frekwensi atasan menegur karyawan karena kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya pihak penilai menyatakan :

- 0 orang atau 0 % dinyatakan sangat tinggi dan tinggi
- 6 orang atau 8,3 % dinyatakan sedang
- 41 orang atau 56,9 % dinyatakan rendah
- 25 orang atau 34,7 % dinyatakan sangat rendah

c. Sikap karyawan dalam menerima peraturan dan kebijaksanaan kantor

Tabel 4.31
Sikap karyawan dalam menerima peraturan kantor

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
ST	22	30,5 %
T	42	58,3 %
S	8	11,1 %
R	0	0 %
SR	0	0 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : data primer

Mengenai sikap karyawan dalam menerima peraturan dan kebijaksanaan kantor pihak penilai menyatakan :

- 22 orang atau 30,5 % dinyatakan sangat tinggi
- 42 orang atau 58,3 % dinyatakan tinggi
- 8 orang atau 11,1 % dinyatakan sedang
- 0 orang atau 0 % dinyatakan rendah dan sangat rendah

4.2.2 Analisis Verifikatif

Pada bab sebelumnya telah disebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor – faktor motivasi terhadap prestasi kerja baik secara berganda maupun secara parsial.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan metode analisis verifikatif dengan menggunakan regresi linier berganda dan korelasi parsial. Sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji korelasi berganda (uji F) dan uji korelasi parsial (uji t). Pada proses pengolahan data, perhitungan – perhitungan yang ada dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program SPSS 11.0. Hasil print out analisis data terdapat pada Lampiran III, sedangkan penjelasan analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.32
Hasil Uji Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Keterangan
Konstan	1,705	Signifikan
X ₁ Kebutuhan Fisiologis	0,173	Signifikan
X ₂ Kebutuhan Keamanan	0,098	Signifikan
X ₃ Kebutuhan Sosial	0,133	Signifikan
X ₄ Kebutuhan Penghargaan	0,097	Signifikan
X ₅ Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,090	Signifikan
R = 0,659 R Square (R^2) = 0,434 F _{hitung} = 10,118 F _{tabel} = 2,354		Signifikan

Sumber : Hasil olah data SPSS

4.2.2.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan data dalam tabel 4.32 diatas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 1,705 + 0,173X_1 + 0,098X_2 + 0,133X_3 + 0,097X_4 + 0,090X_5$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,705 artinya bahwa jika tidak ada faktor – faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka nilai prestasi kerja sebesar 1,705.
- b. Nilai b_1 sebesar 0,173 artinya bahwa setiap penambahan satu variabel X_1 (faktor fisiologis) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,173 atau 17,3 %. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel faktor fisiologis dan prestasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.
- c. Nilai b_2 sebesar 0,098 berarti bahwa setiap penambahan satu variabel X_2 (faktor keamanan) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,098 atau 9,8 %. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel faktor keamanan dan prestasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.
- d. Nilai b_3 sebesar 0,133 berarti bahwa setiap penambahan satu variabel X_3 (faktor sosial) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,133 atau 13,3 %. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel faktor sosial dan prestasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

- e. Nilai b_4 sebesar 0,097 berarti bahwa setiap penambahan satu variabel X_4 (faktor penghargaan) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,097 atau 9,7 %. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel faktor penghargaan dan prestasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.
- f. Nilai b_5 sebesar 0,090 berarti bahwa setiap penambahan satu variabel X_5 (faktor aktualisasi diri) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,090 atau 9,0 %. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel faktor aktualisasi diri dan prestasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

4.2.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Besarnya pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara berganda dapat dilihat pada tabel 4.32 yang ditunjukkan oleh angka R square (R^2) dari variabel independen yaitu 0,434 atau 43,4 %. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel faktor – faktor motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri) terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah sebesar 43,4 %. Sedangkan besarnya

pengaruh faktor – faktor lain selain faktor motivasi adalah sebesar 56,6 %.

- Uji Korelasi Berganda

Dalam pengujian ini, uji yang dipakai adalah uji korelasi berganda atau uji F. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hubungan antara variabel independen (faktor – faktor motivasi) serta variabel dependen (prestasi kerja) secara bersama.

Dari tabel 4.32 dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah sebesar 10,118 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,354, yang berarti $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$ ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5 % dan $df = (n - 1 - k) = 66$, hipotesa dalam penelitian ini terbukti, bahwa ada pengaruh yang signifikan secara berganda antara faktor – faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Pengaruh faktor – faktor motivasi tersebut secara berganda terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta relatif lemah tetapi signifikan.

4.2.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor – faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga

Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta secara parsial, adalah dengan melihat besarnya koefisien determinasi (r^2) masing – masing variabel independen dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $df = (n - 1 - k) = 72 - 1 - 5 = 66$. Adapun ringkasan hasil analisis korelasi parsial dan besarnya t_{hitung} dan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33
Hasil Uji Korelasi

Variabel Independen	Koefisien Determinasi (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel}
X ₁ Kebutuhan Fisiologis	0,171	3,685	1,997
X ₂ Kebutuhan Keamanan	0,091	2,562	1,997
X ₃ Kebutuhan Sosial	0,110	2,854	1,997
X ₄ Kebutuhan Penghargaan	0,094	2,621	1,997
X ₅ Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,088	2,528	1,997

Sumber : Hasil olah data SPSS

1. Korelasi antara kebutuhan fisiologis (X₁) dengan prestasi kerja (Y) dan X₂, X₃, X₄, X₅ dianggap konstan.

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa variabel X₁ (kebutuhan fisiologis) memiliki koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,171 atau 17,1 %. Dengan $t_{hitung} = 3,685$ dan $t_{tabel} = 1,997$. Jadi jelas bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ini berarti $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$ ditolak yaitu secara parsial

variabel X_1 (kebutuhan fisiologis) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Pengaruh dari kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi relatif lemah tetapi signifikan.

2. Korelasi antara kebutuhan keamanan (X_2) dengan prestasi kerja (Y) dan X_1, X_3, X_4, X_5 dianggap konstan.

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa variabel X_2 (kebutuhan keamanan) memiliki koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,091 atau 9,1 %. Dengan $t_{hitung} = 2,562$ dan $t_{tabel} = 1,997$. Jadi jelas bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ini berarti $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$ ditolak, yaitu secara parsial variabel X_2 (kebutuhan keamanan) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Pengaruh kebutuhan keamanan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta relatif lemah tetapi signifikan.

3. Korelasi antara kebutuhan sosial (X_3) dengan prestasi kerja (Y) dan X_1, X_2, X_4, X_5 dianggap konstan.

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa variabel X_3 (kebutuhan sosial) memiliki koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,110 atau 11 %. Dengan $t_{hitung} = 2,854$ dan $t_{tabel} = 1,997$. Jadi jelas bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ini berarti $H_0 : b_1$

= $b_2 = b_3 = b_4 = b_5$ ditolak, yaitu secara parsial variabel X_3 (kebutuhan sosial) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta relatif lemah tetapi signifikan.

4. Korelasi antara kebutuhan penghargaan (X_4) dengan prestasi kerja (Y) dan X_1, X_2, X_3, X_5 dianggap konstan.

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa variabel X_4 (kebutuhan penghargaan) memiliki koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,094 atau 9,4 %. Dengan $t_{hitung} = 2,621$ dan $t_{tabel} = 1,997$. Jadi jelas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ini berarti $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$ ditolak yaitu secara parsial variabel X_4 (kebutuhan penghargaan) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta relatif lemah tetapi signifikan.

5. Korelasi antara kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dengan prestasi kerja (Y) dan X_1, X_2, X_3, X_4 dianggap konstan.

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa variabel X_5 (kebutuhan aktualisasi diri) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,088 atau 8,8 %. Dengan $t_{hitung} = 2,528$ dan

$t_{tabel} = 1,997$. Jadi jelas bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ini berarti $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$ ditolak yaitu secara parsial variabel X_5 (kebutuhan aktualisasi diri) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta relatif sangat lemah tetapi signifikan.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa kelima variabel independen mempunyai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak. Artinya hipotesa dalam penelitian ini terbukti, bahwa variabel – variabel faktor – faktor motivasi pada t_{tabel} dengan taraf nyata 5 % dan $df = (n - 1 - k) = 66$ secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa faktor – faktor motivasi yang terdiri dari lima variabel yaitu faktor kebutuhan fisiologis memiliki koefisien regresi sebesar 0,173, faktor kebutuhan keamanan memiliki koefisien regresi sebesar 0,098, faktor kebutuhan sosial memiliki koefisien regresi sebesar 0,133, faktor kebutuhan penghargaan memiliki koefisien regresi sebesar 0,097, dan faktor kebutuhan aktualisasi diri koefisien regresinya sebesar 0,090. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dari faktor – faktor motivasi terhadap prestasi kerja, berarti antara variabel faktor – faktor motivasi dan prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menunjukkan hubungan yang searah.
2. Dari analisis korelasi berganda diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh variabel faktor – faktor motivasi (faktor kebutuhan fisiologis, faktor kebutuhan keamanan, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan penghargaan, faktor kebutuhan aktualisasi diri) terhadap variabel prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dapat dilihat dari besarnya R square (R^2) yaitu sebesar 43,4 %. Sedangkan

sisanya sebesar 56,6 % dipengaruhi oleh variabel lain (selain faktor – faktor motivasi) yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji korelasi berganda diperoleh hasil bahwa F_{hitung} sebesar 10,118 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,354, yang berarti H_0 ditolak. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang relatif lemah faktor – faktor motivasi secara berganda terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yaitu sebesar 43,4 %, meskipun pengaruhnya relatif lemah tetapi signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$.

3. Dari analisis koefisien korelasi parsial diperoleh hasil bahwa kebutuhan fisiologis memiliki r^2 sebesar 0,171 atau 17,1 % dengan $t_{hitung} = 3,685$, kebutuhan keamanan memiliki r^2 sebesar 0,091 atau 9,1 % dengan $t_{hitung} = 2,562$, kebutuhan sosial memiliki r^2 sebesar 0,110 atau 11 % dengan $t_{hitung} = 2,854$, kebutuhan penghargaan memiliki r^2 sebesar 0,094 atau 9,4 % dengan $t_{hitung} = 2,621$, dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki r^2 sebesar 0,088 atau 8,8 % dengan $t_{hitung} = 2,528$. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang relatif lemah faktor – faktor motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, meskipun pengaruhnya relatif lemah tetapi signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat besarnya harga t_{hitung} dari masing – masing variabel faktor – faktor motivasi yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,997$.

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi (r^2) masing – masing faktor motivasi, maka faktor motivasi yang berpengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah faktor kebutuhan fisiologis, kemudian faktor yang berpengaruh secara berurutan adalah faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan penghargaan, faktor kebutuhan keamanan dan faktor kebutuhan aktualisasi diri.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta berkaitan dengan pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, antara lain :

1. Sehubungan dengan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa semua faktor – faktor motivasi yang terdiri dari lima variabel yaitu faktor kebutuhan fisiologis, faktor kebutuhan keamanan, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan penghargaan dan faktor kebutuhan aktualisasi diri memiliki harga koefisien regresi positif yang menunjukkan adanya hubungan searah dengan prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, maka sebaiknya pimpinan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terus memperhatikan dan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pemenuhan

kebutuhan dari kelima faktor – faktor motivasi tersebut agar prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

2. Sehubungan dengan hasil analisis korelasi berganda diketahui bahwa ada pengaruh yang relatif lemah tetapi signifikan faktor – faktor motivasi secara berganda terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, maka pimpinan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta hendaknya lebih mengetahui dan mencari informasi, faktor – faktor lain selain faktor – faktor motivasi yang juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Sehubungan dengan hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa ada pengaruh yang relatif lemah tetapi signifikan faktor -- faktor motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja dan faktor kebutuhan fisiologis adalah faktor motivasi yang berpengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, maka sebaiknya pimpinan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dapat mempertahankan faktor motivasi yang berpengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja karyawannya dan faktor motivasi lainnya yang masih lemah untuk lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, B. Edwin (terj.) (1987). *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Michael Amstrong. *Seni Pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Moh. As'ad. (1987). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- M. Manulang. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Sondang P. Siagian. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Suharsimi Arikunto. (1990). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- T. Hani, H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE – UGM.
- Zainal Mustafa. (1995). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Yogyakarta : BPFE – UII.

Lampiran

Lampiran I



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jalan Gambiran Nomor 26 Telp. 371977 Yogyakarta

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 4982

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- a. N a m a : SUGIMAN, SH
 b. Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 Kota Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

- a. N a m a : Utari Dewanti Marsudi
 b. NIM : 99311360
 c. FAKULTAS : Ekonomi UII

Berdasarkan Surat dari Bappeda Kota Yogyakarta Nomor : 070 / 3481 bahwa nama tersebut diatas telah mengadakan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dari tanggal : 30 Oktober 2003 s/d 30 Januari 2004. .

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, 9 Desember 2003



Lampiran II

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOTIV Motivasi_Keb. Fisiologis

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTIV_1	7.7333	2.6161	.4595	.6046
MOTIV_2	8.5333	1.3609	.5508	.3716
MOTIV_3	8.5333	1.6368	.4353	.5618

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .6337

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOTIV Motivasi_Keb. Keamanan

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTIV_4	8.1333	2.5333	.4154	.6751
MOTIV_5	7.9667	2.1713	.5683	.4701
MOTIV_6	7.7000	2.4931	.4877	.5828

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .6756

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 MOTIV Motivasi_Keb. Aktualisasi Diri

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTIV_13	7.4667	2.1195	.6284	.5315
MOTIV_14	7.7000	2.3552	.6962	.4880
MOTIV_15	7.5000	2.4655	.3677	.8690

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .7244

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

PRE.KE Prestasi Kerja_ Mutu Kerja

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE.KE1	8.3333	1.2644	.3855	.5673
PRE.KE2	6.4667	.8782	.5106	.3770
PRE.KE3	8.4000	1.2138	.3898	.5606

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .6144

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

PRE.KE Prestasi Kerja_ Kuantitas Kerja

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE.KE4	7.7333	1.3747	.4250	.6622
PRE.KE5	8.2000	.9241	.6393	.3582
PRE.KE6	6.3333	.9885	.4369	.6698

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .6735

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

PRE.KE Prestasi Kerja_ Faktor Ketangguhan

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE.KE7	8.0333	1.1369	.4646	.6067
PRE.KE8	6.1000	1.1276	.5553	.4811
PRE.KE9	8.0667	1.3057	.4384	.6338

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .6717

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

PRE.KE Prestasi Kerja_ Faktor Sikap

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRE.KE10	8.4667	1.1540	.4491	.5259
PRE.KE11	6.4333	1.4264	.4954	.4512
PRE.KE12	8.3667	1.6195	.3841	.5962

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .6262

Lampiran III

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Prestasi Kerja	4.1516	.2561	72
X1 Kebutuhan Fisiologis	4.1759	.5127	72
X2 Kebutuhan Keamanan	4.1620	.6524	72
X3 Kebutuhan Sosial	4.2361	.5350	72
X4 Kebutuhan Penghargaan	3.9352	.6443	72
X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	4.0046	.6678	72

Correlations

		Y Prestasi Kerja	X1 Kebutuhan Fisiologis
Pearson Correlation	Y Prestasi Kerja	1.000	.309
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.309	1.000
	X2 Kebutuhan Keamanan	.378	-.035
	X3 Kebutuhan Sosial	.323	-.125
	X4 Kebutuhan Penghargaan	.316	.106
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.270	-.085
Sig. (1-tailed)	Y Prestasi Kerja	.	.004
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.004	.
	X2 Kebutuhan Keamanan	.001	.385
	X3 Kebutuhan Sosial	.003	.148
	X4 Kebutuhan Penghargaan	.003	.188
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.011	.240
N	Y Prestasi Kerja	72	72
	X1 Kebutuhan Fisiologis	72	72
	X2 Kebutuhan Keamanan	72	72
	X3 Kebutuhan Sosial	72	72
	X4 Kebutuhan Penghargaan	72	72
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	72	72

Correlations

		X2 Kebutuhan Keamanan	X3 Kebutuhan Sosial
Pearson Correlation	Y Prestasi Kerja	.378	.323
	X1 Kebutuhan Fisiologis	-.035	-.125
	X2 Kebutuhan Keamanan	1.000	.283
	X3 Kebutuhan Sosial	.283	1.000
	X4 Kebutuhan Penghargaan	.115	-.005
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.135	.080
Sig. (1-tailed)	Y Prestasi Kerja	.001	.003
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.385	.148
	X2 Kebutuhan Keamanan	.	.008
	X3 Kebutuhan Sosial	.008	.
	X4 Kebutuhan Penghargaan	.169	.484
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.130	.252
N	Y Prestasi Kerja	72	72
	X1 Kebutuhan Fisiologis	72	72
	X2 Kebutuhan Keamanan	72	72
	X3 Kebutuhan Sosial	72	72
	X4 Kebutuhan Penghargaan	72	72
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	72	72

Correlations

		X4 Kebutuhan Penghargaan	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri
Pearson Correlation	Y Prestasi Kerja	.316	.270
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.106	-.085
	X2 Kebutuhan Keamanan	.115	.135
	X3 Kebutuhan Sosial	-.005	.080
	X4 Kebutuhan Penghargaan	1.000	.026
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.026	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Prestasi Kerja	.003	.011
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.188	.240
	X2 Kebutuhan Keamanan	.169	.130
	X3 Kebutuhan Sosial	.484	.252
	X4 Kebutuhan Penghargaan	.	.414
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.414	.
N	Y Prestasi Kerja	72	72
	X1 Kebutuhan Fisiologis	72	72
	X2 Kebutuhan Keamanan	72	72
	X3 Kebutuhan Sosial	72	72
	X4 Kebutuhan Penghargaan	72	72
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	72	72

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri, X4 Kebutuhan Penghargaan, X3 Kebutuhan Sosial, X1 Kebutuhan Fisiologis, X2 Kebutuhan Keamanan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.391	.1999

a. Predictors: (Constant), X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri, X4 Kebutuhan Penghargaan, X3 Kebutuhan Sosial, X1 Kebutuhan Fisiologis, X2 Kebutuhan Keamanan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.021	5	.404	10.118	.000 ^a
	Residual	2.636	66	3.995E-02		
	Total	4.657	71			

a. Predictors: (Constant), X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri, X4 Kebutuhan Penghargaan, X3 Kebutuhan Sosial, X1 Kebutuhan Fisiologis, X2 Kebutuhan Keamanan

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.705	.352		4.850
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.173	.047	.347	3.685
	X2 Kebutuhan Keamanan	9.852E-02	.038	.251	2.562
	X3 Kebutuhan Sosial	.133	.047	.278	2.852
	X4 Kebutuhan Penghargaan	9.779E-02	.037	.246	2.621
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	9.097E-02	.036	.237	2.528

Coefficients^a

Model		Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.000			
	X1 Kebutuhan Fisiologis	.000	.309	.413	.341
	X2 Kebutuhan Keamanan	.013	.378	.301	.237
	X3 Kebutuhan Sosial	.006	.323	.331	.264
	X4 Kebutuhan Penghargaan	.011	.316	.307	.243
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.014	.270	.297	.234

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Case Summaries

	X1 Kebutuhan Fisiologis	X2 Kebutuhan Keamanan	X3 Kebutuhan Sosial	X4 Kebutuhan Penghargaan	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	Y Prestasi Kerja
1	3.33	4.33	4.67	4.67	4.00	4.50
2	3.00	5.00	5.00	3.67	3.33	4.25
3	4.33	4.33	4.00	4.33	4.67	4.75
4	4.00	4.67	5.00	4.33	3.33	4.00
5	3.00	4.33	4.00	4.33	3.33	3.50
6	3.00	3.33	4.00	3.00	3.33	3.42
7	3.67	3.00	3.33	3.00	3.67	3.42
8	3.33	4.00	4.00	4.00	4.67	4.00
9	4.33	3.33	4.67	4.00	3.33	4.50
10	4.00	4.00	5.00	4.67	4.00	4.08
11	4.67	4.67	3.33	4.67	5.00	4.58
12	3.67	4.00	3.67	4.33	4.33	4.50
13	4.00	5.00	4.33	5.00	3.33	3.92
14	4.33	3.33	5.00	4.33	4.33	4.17
15	4.67	4.67	4.00	4.00	4.33	4.33
16	4.67	4.67	4.00	3.33	3.67	3.92
17	4.67	3.67	4.00	4.67	2.67	4.17
18	5.00	3.00	3.67	3.67	4.33	4.08
19	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00	4.42
20	4.00	4.00	3.67	4.00	4.00	3.75
21	3.67	3.67	4.00	3.33	4.00	3.83
22	4.00	3.67	4.00	3.00	3.67	3.67
23	5.00	3.33	4.67	2.33	4.67	4.08
24	4.33	4.00	4.00	2.33	2.33	4.00
25	5.00	4.00	4.00	3.33	2.00	4.17
26	4.00	1.67	4.00	4.00	4.00	4.42
27	4.00	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00
28	5.00	5.00	4.00	3.67	3.00	4.42
29	5.00	4.33	5.00	4.00	3.33	4.58
30	4.67	4.33	4.00	4.00	4.67	4.25
31	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.42
32	4.00	4.67	4.00	2.67	4.33	4.08
33	4.67	3.33	3.67	4.67	4.00	4.00
34	4.33	4.67	5.00	4.33	4.00	4.33
35	4.00	4.67	4.33	3.67	4.67	4.25
36	4.00	4.67	4.00	3.67	4.67	4.17
37	4.00	4.67	5.00	3.67	4.33	4.08
38	4.67	3.33	4.67	3.33	4.00	4.00
39	4.33	4.33	3.00	3.67	4.00	4.00
40	4.00	4.67	4.33	4.00	4.00	4.25
41	3.67	3.67	4.33	3.33	4.67	4.08

Case Summaries

	X1 Kebutuhan Fisiologi s	X2 Kebutu h an Keaman an	X3 Kebutu h an Sosial	X4 Kebutu h an Pengha rgaan	X5 Kebutu h an Aktualis asi Diri	Y Prestasi Kerja
42	4.00	5.00	5.00	2.00	4.67	4.25
43	4.67	3.67	4.33	4.00	3.67	4.00
44	3.67	5.00	5.00	3.67	4.00	4.25
45	4.67	3.67	4.00	4.67	4.33	4.17
46	4.33	4.00	4.00	4.00	5.00	4.17
47	3.67	3.33	4.67	4.33	4.33	4.17
48	4.67	4.00	5.00	4.00	5.00	4.25
49	4.33	4.33	4.67	4.67	5.00	4.25
50	5.00	4.33	3.33	4.33	4.00	4.25
51	3.67	4.33	4.00	3.67	4.33	4.08
52	4.00	4.67	4.00	4.67	3.33	4.17
53	4.00	4.00	4.00	4.33	3.67	3.92
54	4.67	4.00	4.00	4.00	4.00	4.08
55	5.00	5.00	5.00	4.67	4.00	4.58
56	3.33	4.00	5.00	4.00	4.33	4.17
57	4.00	4.00	4.00	4.67	3.33	4.08
58	5.00	4.67	4.00	5.00	4.67	4.33
59	4.00	4.33	3.00	3.33	4.67	4.08
60	4.00	5.00	5.00	3.67	4.33	4.33
61	3.67	4.33	4.33	4.00	5.00	4.25
62	4.33	4.00	4.33	4.00	2.00	4.17
63	4.33	4.67	4.33	4.33	4.33	4.33
64	3.67	5.00	5.00	3.33	4.67	4.25
65	4.33	4.67	4.67	4.33	4.00	4.33
66	4.33	4.67	4.00	4.67	3.67	4.25
67	4.33	3.67	3.67	4.67	4.33	4.00
68	4.33	4.67	3.33	4.00	4.00	4.17
69	3.67	3.67	4.00	4.33	4.00	3.92
70	4.67	4.67	4.67	4.67	3.67	4.33
71	4.67	2.67	3.67	3.00	3.00	3.67
72	4.00	5.00	4.67	4.33	4.00	4.33
Total	N	72	72	72	72	72

Lampiran IV

tabel r

1 tail	1%	5%	15%	30%
1	0.985	0.929	0.814	0.649
2	0.881	0.770	0.640	0.486
3	0.776	0.663	0.542	0.404
4	0.695	0.590	0.479	0.353
5	0.634	0.536	0.433	0.317
6	0.586	0.495	0.399	0.290
7	0.548	0.462	0.371	0.270
8	0.516	0.434	0.349	0.253
9	0.489	0.411	0.330	0.237
10	0.465	0.392	0.314	0.227
11	0.445	0.375	0.300	0.216
12	0.427	0.360	0.288	0.207
13	0.411	0.346	0.277	0.199
14	0.397	0.334	0.267	0.192
15	0.384	0.323	0.258	0.186
16	0.373	0.310	0.250	0.180
17	0.362	0.305	0.243	0.175
18	0.352	0.296	0.237	0.170
19	0.343	0.289	0.230	0.165
20	0.335	0.282	0.225	0.161
21	0.327	0.275	0.219	0.157
22	0.320	0.269	0.214	0.154
23	0.313	0.263	0.210	0.150
24	0.307	0.258	0.206	0.147
25	0.301	0.253	0.201	0.144
26	0.295	0.248	0.198	0.141
27	0.290	0.244	0.194	0.139
28	0.285	0.239	0.191	0.136
29	0.280	0.235	0.187	0.134
30	0.275	0.231	0.184	0.132
31	0.271	0.228	0.177	0.130
32	0.268	0.225	0.170	0.128
33	0.264	0.222	0.163	0.127
34	0.261	0.219	0.156	0.125
35	0.257	0.216	0.149	0.123
36	0.253	0.213	0.142	0.121
37	0.250	0.210	0.135	0.119
38	0.246	0.207	0.128	0.118
39	0.243	0.204	0.121	0.116
40	0.239	0.201	0.114	0.114
41	0.237	0.199	0.113	0.113
42	0.235	0.197	0.112	0.112
43	0.233	0.196	0.111	0.111
44	0.230	0.194	0.110	0.110
45	0.228	0.192	0.109	0.109
46	0.226	0.190	0.108	0.108
47	0.224	0.188	0.107	0.107
48	0.222	0.187	0.106	0.106
49	0.220	0.185	0.105	0.105
50	0.218	0.183	0.104	0.104

Distribusi F 5%

df	Pembilang								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975

Distribusi t

1 tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2 tail	0.01	0.02	0.05	0.1
51	2.676	2.402	2.008	1.675
52	2.674	2.400	2.007	1.675
53	2.672	2.399	2.006	1.674
54	2.670	2.397	2.005	1.674
55	2.668	2.396	2.004	1.673
56	2.667	2.395	2.003	1.673
57	2.665	2.394	2.002	1.672
58	2.663	2.392	2.002	1.672
59	2.662	2.391	2.001	1.671
60	2.660	2.390	2.000	1.671
61	2.659	2.389	2.000	1.670
62	2.657	2.388	1.999	1.670
63	2.656	2.387	1.998	1.669
64	2.655	2.386	1.998	1.669
65	2.654	2.385	1.997	1.669
66	2.652	2.384	1.997	1.668
67	2.651	2.383	1.996	1.668
68	2.650	2.382	1.995	1.668
69	2.649	2.382	1.995	1.667
70	2.648	2.381	1.994	1.667
71	2.647	2.380	1.994	1.667
72	2.646	2.379	1.993	1.666
73	2.645	2.379	1.993	1.666
74	2.644	2.378	1.993	1.666
75	2.643	2.377	1.992	1.665
76	2.642	2.376	1.992	1.665
77	2.641	2.376	1.991	1.665
78	2.640	2.375	1.991	1.665
79	2.639	2.374	1.990	1.664
80	2.639	2.374	1.990	1.664
81	2.638	2.373	1.990	1.664
82	2.637	2.373	1.989	1.664
83	2.636	2.372	1.989	1.663
84	2.636	2.372	1.989	1.663
85	2.635	2.371	1.988	1.663
86	2.634	2.370	1.988	1.663
87	2.634	2.370	1.988	1.663
88	2.633	2.369	1.987	1.662
89	2.632	2.369	1.987	1.662
90	2.632	2.368	1.987	1.662
91	2.631	2.368	1.986	1.662
92	2.630	2.368	1.986	1.662
93	2.630	2.367	1.986	1.661
94	2.629	2.367	1.986	1.661
95	2.629	2.366	1.985	1.661
96	2.628	2.366	1.985	1.661
97	2.627	2.365	1.985	1.661
98	2.627	2.365	1.984	1.661
99	2.626	2.365	1.984	1.660
100	2.626	2.364	1.984	1.660

Lampiran V

Yogyakarta , Oktober 2003

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Responden
di tempat.

Dengan hormat ,

Untuk memenuhi tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta , maka saya memohon pada Bapak / Ibu untuk sudi kiranya memberikan jawaban – jawaban pada kuesioner yang saya berikan kepada Bapak / Ibu .

Adapun data – data yang dikumpulkan akan dipergunakan sebagai bahan untuk penulisan tugas akhir tersebut . Untuk itu kiranya bantuan yang Bapak / Ibu berikan akan sangat membantu dalam pengembangan wawasan pendidikan kami .

Akhir kata , atas bantuan yang Bapak / Ibu berikan saya ucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya .

Hormat saya ,

Utari Dewanti Marsudi

Identitas responden

Nama :
 Umur :
 Jenis kelamin :
 Jabatan :
 Pendidikan terakhir :
 Lama masa kerja :

Keterangan jawaban

SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu – Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Pilih salah satu jawaban yang anda anggap tepat dengan memberi tanda (√)

DAFTAR PERTANYAAN MOTIVASI KARYAWAN

	SS	S	RR	TS	STS
KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1. Pemberian gaji yang baik dan tepat waktu sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokoknya.					
2. THR yang diberikan sudah cukup memuaskan.					
3. Dengan bekerja disini, semua kebutuhan sandang, pangan dan papan keluarga anda sudah terpenuhi.					
KEBUTUHAN KEAMANAN					
4. Anda tidak pernah merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena perlengkapan dan peralatan kerja yang kurang.					
5. Bekerja di kantor ini membuat anda merasa aman dari kemungkinan terjadi PHK.					
6. Adanya dana pensiun membuat anda merasa tenang dalam bekerja dan dalam menghadapi masa depan anda.					

KEBUTUHAN SOSIAL

7. Hubungan anda dengan teman sekerja sangat baik.
8. Hubungan anda dengan atasan anda sangat baik.
9. Suasana kerja sama di kantor anda berjalan dengan baik.

KEBUTUHAN PENGHARGAAN

10. Kantor anda mempunyai sistem kenaikan pangkat yang memungkinkan karyawan bisa menuju puncak prestasi.
11. Pimpinan anda sudah memberikan penghargaan yang cukup untuk pekerjaan yang anda nilai dapat terselesaikan dengan baik.
12. Anda sudah mendapatkan penghargaan dan pengalaman yang cukup dari pekerjaan anda sekarang.

KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

13. Pekerjaan anda banyak memberikan kesempatan untuk menyalurkan kreativitas dan pembaharuan dalam pelaksanaan kerja.
14. Pekerjaan anda saat ini sudah sesuai dengan ketrampilan, kemampuan serta ilmu pengetahuan yang anda miliki.
15. Kinerja anda yang meningkat menunjukkan kesuksesan anda.

Yogyakarta , Oktober 2003

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Responden
di tempat.

Dengan hormat ,

Untuk memenuhi tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta , maka saya memohon pada Bapak / Ibu untuk sudi kiranya memberikan jawaban – jawaban pada kuesioner yang saya berikan kepada Bapak / Ibu .

Adapun data – data yang dikumpulkan akan dipergunakan sebagai bahan untuk penulisan tugas akhir tersebut . Untuk itu kiranya bantuan yang Bapak / Ibu berikan akan sangat membantu dalam pengembangan wawasan pendidikan kami .

Akhir kata , atas bantuan yang Bapak / Ibu berikan saya ucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya .

Hormat saya ,

Utari Dewanti Marsudi

DAFTAR PERTANYAAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Daftar pertanyaan mengenai prestasi kerja ini, ditujukan kepada pimpinan (atasan) dari karyawan yang bersangkutan. Dimohon dengan hormat kepada Bapak / Ibu / Saudara untuk dapat memberikan jawaban yang obyektif atas pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah tersedia.

Identitas karyawan yang dinilai

Nama :
Umur :
Jenis kelamin :
Jabatan :
Pendidikan terakhir :
Lama masa kerja :

Keterangan jawaban

ST : Sangat Tinggi
T : Tinggi
S : Sedang
R : Rendah
SR : Sangat Rendah

	ST	T	S	R	SR
<p>MUTU KERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecermatan dan ketelitian karyawan, yang namanya tersebut diatas, dalam melaksanakan tugas. 2. Ketepatan waktu karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas. 3. Pemahaman karyawan tersebut dalam penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan 					
<p>KUANTITAS KERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Hasil kerja karyawan tersebut selama ini. 5. Apabila mendapat lembur, bagaimana hasil kerja karyawan tersebut. 6. Kemampuan karyawan tersebut dalam memahami tugas-tugas baru. 					
<p>FAKTOR KETANGGUHAAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Tingkat jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja karyawan tersebut. 8. Tingkat kehadiran karyawan tersebut di tempat kerja. 9. Kesalahan yang dilakukan karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 					
<p>FAKTOR SIKAP</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Tingkat kerjasama karyawan tersebut dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas. 11. Tingkat frekuensi atasan menegur karyawan tersebut atas tindakannya yang mungkin tidak sesuai dengan aturan. 12. Sikap karyawan tersebut dalam menerima peraturan dan kebijaksanaan kantor. 					