

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

RISTU TRIA MEGA

NIM : 12510033

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2017

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Unieversitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Sstu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

RISTU TRIA MEGA

NIM : 12510033

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MITIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES
MALANG**

SKRIPSI

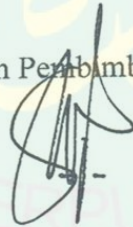
Oleh

RISTU TRIA MEGA

NIM : 12510033

Telah disetujui 6 September 2017

Dosen Pembimbing



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM †
NIP : 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES
MALANG****SKRIPSI**

Oleh
RISTU TRIA MEGA
NIM : 12510033

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 31 Agustus 2017

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
ZAIM MUKAFFI, SE., M.Si
NIP : 19791124 200901 1 007
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. SISWANTO, SE., M.Si
NIP : 19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama
Dr.H.ACHMAD SANI S, SE., M.Si
NIP : 19720212 200312 1 003

Tanda Tangan


()

()

()



Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan


Drs. Agus Sucipto, MM
NIP : 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ristu Tria Mega

NIM : 12510033

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa “skripsi“ yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:


PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES MALANG.

Adalah karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 7 September 2017


Ristu Tria Mega

NIM : 12510033



SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ristu Tria Mega
NIM	: 12510033
Fakultas	: Ekonomi
Dengan judul	: PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES MALANG.

Mengizinkan jika karya ilmiah (skripsi) saya di publikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full text) demi proses penelitian dan study ilmu selanjutnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

Malang, 7 September 2017



Ristu Tria Mega
12510033

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.. Alhamdulillah...Alhamdulillah hirobbil alamin..

Sujud Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT.

Yang telah memberi rahmat hidayah dan inayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dan shoalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW.

Dengan rasa bangga saya persembahkan skripsi ini

kepada Bapak dan Ibu tercinta,

Bapak Bambang Sujiono dan Ibu Sugihartini.

Skripsi ini juga saya

persembahkan kepada saudara, sahabat, teman dan rekan kerja saya.

MOTTO

وَأَذِّنْ تَأْدَانَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

**Selalu bersyukur atas nikmat yang Allah berikan, Allah
berfirman dalam (QS Ibrahim:7)**

“Dan ingatlah tatkala tuhanmu memaklumkan: ‘sesungguhnya jika kamu bersyukur, kami pasti akan menambah nikmat kepadamu, dan jika kamu mengingkari nikmat-Ku maka sesungguhnya adzab-Ku amatlah pedih”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, inayah, taufiq dan hidayahnya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang”** Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada sang lagendaris islam yakni nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan syafaatnya kepada kita, Semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan, petunjuk maupun pedoman.

Harapan peneliti semoga skripsi ini membantu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, sehingga peneliti dapat memperbaiki bentuk maupun isi skripsi ini sehingga kedepannya dapat lebih baik.

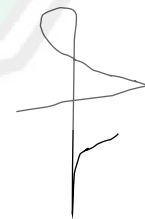
Keberhasilan penyusunan skripsi ini tiada lain karena dukungan-dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, maka dari itu peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing,

5. Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Bambang dan Ibu Sugihartini sebagai orang tua yang selalu berjuang baik secara dhoir maupun batin untuk keluarga dan putri-putrinya serta lantunan doa yang tiada henti dan keluarga lainnya.
7. Saudara yang selalu mensupport , membantu skripsi dan selalu mendokan saya.
8. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan semangat.
9. Sahabat-sahabat setia yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu mensupport dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kekasih saya Evan Ramawijaya yang setia dalam mendukung, membantu dan medoakan kelancaran kuliah saya.

Dalam penyusunan skripsi peneliti menyadari masih banyak kekurangan karena pengalaman yang peneliti miliki masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti harapkan kepada para pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

alang, 9 Agustus 2017



Penulis

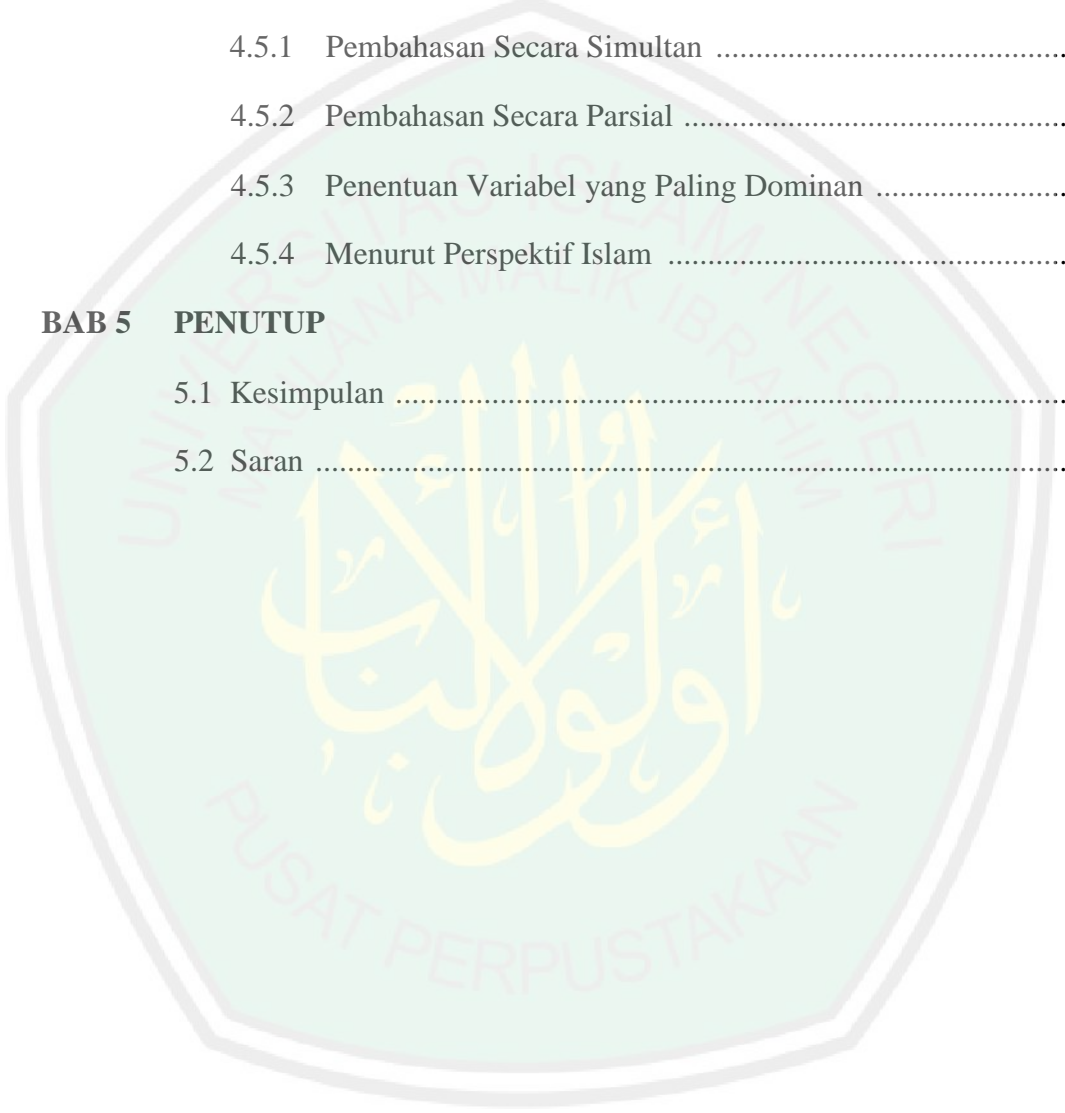
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 Motivasi	15
2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Maslow	16
2.2.1.2 Proses Motivasi	18
2.2.1.3 Tujuan Motivasi	19
2.2.1.4 Asas-asas Motivasi	20
2.2.1.5 Motivasi Kerja Menurut Islam	20
2.2.2 Kinerja Karyawan	25

2.2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	26
2.2.2.3	Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2.2.4	Karakteristik Kinerja Karyawan	29
2.2.2.5	Kinerja dalam perspektif Islam	29
2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.4	Kerangka Konseptual	34
2.5	Hipotesis Penelitian	35
BAB 3	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Lokasi Penelitian	37
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5	Data dan Jenis Data	39
3.5.1	Data Primer	39
3.5.2	Data Sekunder	39
3.6	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6.1	Kuesioner	39
3.7	Definisi Operasional Variabel	40
3.7.1	Motivasi Kerja	40
3.7.2	Kinerja Karyawan (Y)	41
3.8	Analisis Data.....	42
3.8.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.8.1.1	Uji Validitas	42
3.8.1.2	Uji Reliabilitas	43
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	44

3.8.2.1 Uji Normalitas	44
3.8.2.2 Uji Multikolinieritas	44
3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Paparan Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum PT.Citra Perdana Kendedes	51
4.1.1.1 Sejarah PT.Citra Perdana Kendedes	51
4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.1.1.3 Deskripsi Pekerjaan	56
4.1.1.4 Lokasi Perusahaan	56
4.1.1.5 Logo Perusahaan	57
4.2 Hasil Analisis Data	57
4.2.1 Gambaran Umum Responden	57
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.4 Analisis Instrumen Data	64
4.4.1 Hasil Uji Validitas	64
4.4.2 Hasil Uji Relibilitas	66
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	67
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas Residual	67
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	69
4.4.3.3 Hasil Heteroskedastisitas	69
4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	71
4.4.5 Uji Hipotesis	74
4.4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	74

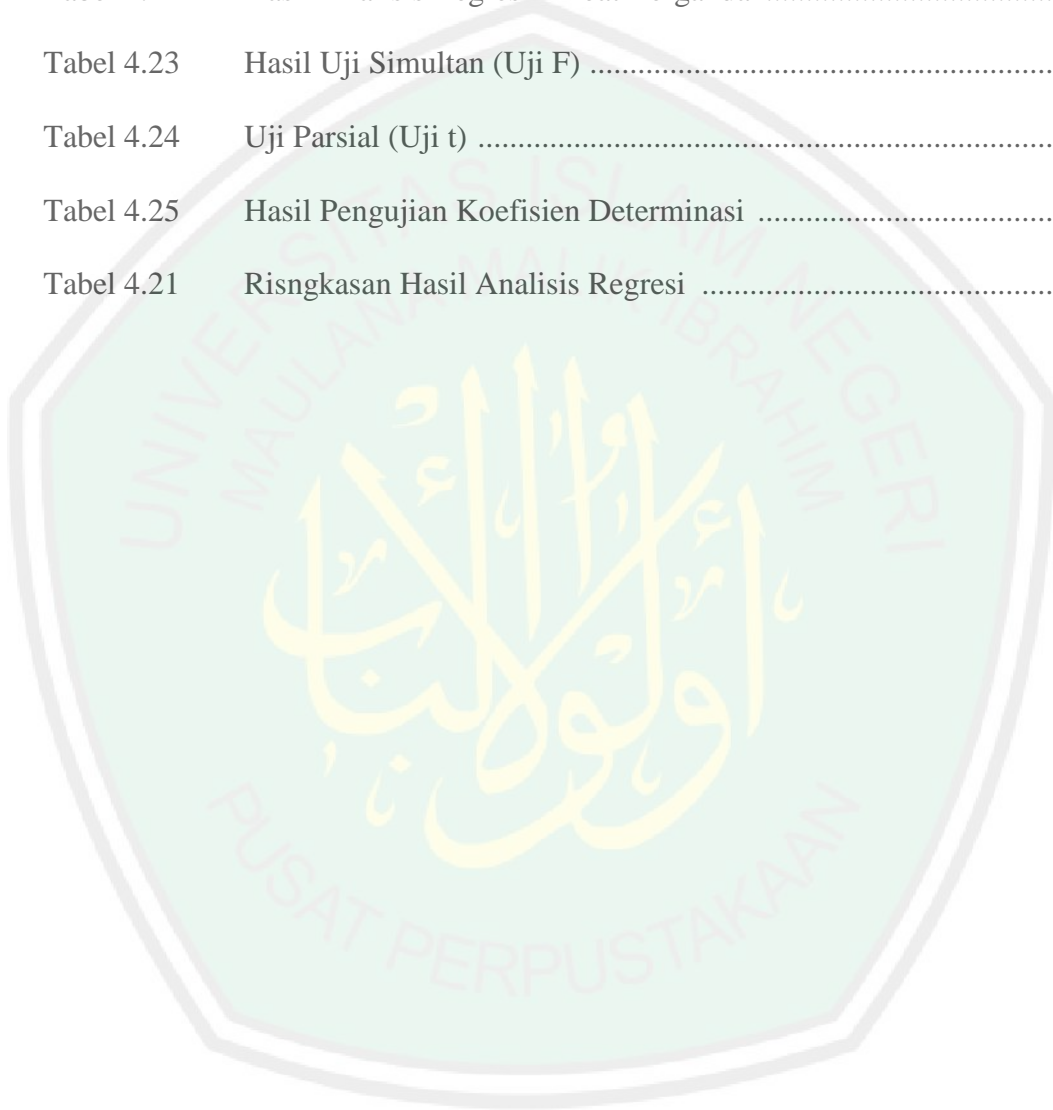
4.4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	75
4.4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.5 Pembahasan	78
4.5.1 Pembahasan Secara Simultan	78
4.5.2 Pembahasan Secara Parsial	79
4.5.3 Penentuan Variabel yang Paling Dominan	82
4.5.4 Menurut Perspektif Islam	83
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert	40
Tabel 3.2	Model Konsep	41
Tabel 4.1	Deskriptif Responden	57
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	59
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Keb.Fisiologis(X1)	61
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Keb.Rasa Aman(X2)	61
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Keb.Sosial(X3)	62
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Keb.Harga Diri(X4)	62
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Keb.Aktualisasi Diri(X5)	63
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Keb.Fisiologis(X1)	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Keb.Rasa Aman(X2)	65
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Keb.Sosial(X3)	65
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Keb.Harga Diri(X4)	66
Tabel 4.16	Hasil Uji Validitas Keb.Aktualisasi Diri(X5)	66
Tabel 4.17	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)	66
Tabel 4.18	Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4.19	Hasil Pegujian Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov	68

Tabel 4.20	Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.21	Hasil Uji Glejser	71
Tabel 4.22	Hasil Analisis Regresi Lineat Berganda	72
Tabel 4.23	Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.24	Uji Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.25	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.21	Risngkasan Hasil Analisis Regresi	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Motivasi	18
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2	Lokasi Penelitian	56
Gambar 4.3	Logo Perusahaan	57
Gambar 4.4	Histogram dan Normal Probability Plot	68
Gambar 4.5	Scatterplot Uji Heterokedastisitas	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	96
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	102
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik	109
Lampiran 5	Data Mentah	111

ABSTRAK

Ristu Tria Mega. 2017,

SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang"

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial dan untuk mencari variabel manakah yang paling dominan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 150 pengemudi taxi citra baik tetap maupun tidak tetap. Dan 109 pengemudi diambil sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial berdasarkan nilai uji t, dari lima variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah X4 yakni kebutuhan harga diri.

ABSTRAK

Ristu Tria Mega. 2017,

Thesis.Title: “The Influence of Work Motivation to Employee Performance of PT.Citra Perdana Kendedes Malang”

Adviser: Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keyword : Motivation, Employee Performance.

Basically, the company not only expects employees who are "ability, capable and skilled", but most importantly they want to work hard and want to achieve optimal work. The abilities, capabilities, and skills of employees are meaningless to the company, if they are unwilling to work hard by using their abilities, capabilities, and skills. Motivation is important because with this motivation is expected every individual employees willing to work hard and enthusiastic to achieve high work productivity. This study aims to determine whether the motivation effect simultaneously and partially and to find which variable is the most dominant.

Type of these research is quantitative. With data collection method through random sampling using questionnaire as the tools. The object of this research is 150 taxi driver of the company that are fixed employee or temporary employee. Sampling technic was used slovin formula to choose 109 drivers were taken as samples.

The results of this study indicate that simultaneously the motivation has a significant effect on employee performance. And partially based on t test value, from five variable of motivation have positive and significant influence to employee performance. While the most dominant variable in this study is X4 that needs self-esteem.

الملخص

تريا تو الرئيس ميجا. 2017

عنوان الرسالة "تأثير الحافز العمل على أداء الموظفين في الشركات ذات المسؤولية المحدودة. سيترا بيردانا كين دي دي مالانج "

المشرف: د. سيسواتو، بكالوريوس في الاقتصاد، درجة الماجستير الإسلام

كلمات البحث: الدافع العمل، أداء الموظف.

في الأساس، فإن الشركة تأمل ليس فقط الموظفين الذين "غير قادرة، قدرة والمهرة"، ولكن الأهم من ذلك، أنهم على استعداد للعمل بجد وعلى استعداد لتحقيق أفضل النتائج. القدرة والمهارات ومهارات الموظفين لا يفعل شيئاً للشركة، وإذا كانوا لا يريدون العمل بجد باستخدام القدرات والمهارات، والمهارات لديهم. دافع مهم لأنه مع ومن المتوقع أن ترغب في العمل بجد وحماس لتحقيق إنتاجية عالية الدافع لكل موظف على حدة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان تأثير الدافع في وقت واحد وبشكل جزئي وإيجاد المتغيرات التي هي الأكثر المهيمنة.

هذا النوع من البحث هو الكمي. مع أسلوب جمع البيانات من خلال الاستبيانات. بلغ إجمالي عدد السكان في هذه الدراسة 150 من سائقي سيارات الأجرة صورة جيدة ثابتة أو غير ثابتة. وأخذت عينات من 109 السائقين باستخدام الصيغة إدارة أمن النقل لوفين.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الدافع المتزامن تأثير كبير على أداء العاملين. ويستند جزئياً على قيمة ر اختبار، خمسة متغيرات تحفيزية لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين. في حين أن معظم متغير المهيم في هذه الدراسة هي المتغيرات إلى أربعة وهي ضرورة احترام الذات .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat tinggi untuk menghadapi kemajuan jaman. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam suatu lembaga khususnya dalam aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. SDM dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai sejak awal dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2001:10).

Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, SDM adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, SDM yang berkompeten dibidangnya akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno, (2011:196) “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan Dharma, (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Mathis dan Jackson, (2001:82) yaitu; motivasi, kemampuan karyawan, dukungan atau dorongan yang diterima, keberpadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja pada tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan, sehingga dengan kata lain motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2001:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan

seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Arep dan Tanjung, (2002:219), “manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat.” Manfaat motivasi bagi karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2001;154) menggolongkan adanya lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan terakhir kebutuhan aktualisasi diri.

Beberapa hasil penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan

terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang dan motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado. Pada penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) secara simultan maupun parsial variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten Tabalong. Penelitian yang dilakukan Arida (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sai Apparel Semarang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yasin (2014) menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari 5 variabel yang diujikan terdapat 3 variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan penghargaan yang tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2012) pada PT.BRI syari'ah Malang menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Yadi (2011) menunjukkan hasil kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan

aktualisasi diri berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2014) menunjukkan hasil secara simultan dan parsial kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Subandrio (2012) pada CV.Rahman Concern menunjukkan hasil dari ke 5 variabel motivasi menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam parsial walaupun positif tetapi tidak semua berpengaruh signifikan yang mempunyai pengaruh secara parsial adalah kebutuhan rasa anam dan penghargaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang dilakukan pada PDAM kota Madiun hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Motivasi tidak Aberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu masih adanya inkosistensi dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja namun ada juga hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pengemudi atau tidak dan peneliti ingin mengetahui variabel apakah yang paling berpengaruh dalam memotivasi pengemudi di perusahaan Taxi Citra Malang, karena peneliti mengamati bahwa di perusahaan

Taxi Citra Malang dalam peraturannya bahwa setiap hari karyawan pengemudi taxi harus memenuhi setoran, namun dalam hal ini masih banyak pengemudi taxi yang tidak bisa memenuhi setoran. Oleh karena itu pihak HRD memotivasi mereka yang maksimal 3 kali tidak dapat memenuhi setoran dengan memberikan pengarahan kepada mereka dan memberitahu jalan keluarnya atau dengan memotivasi mereka secara personal dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya, untuk menguji penelitian ini peneliti menggunakan salah satu teori. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka peneliti mencoba untuk menguji kebenaran teori yang sudah ada dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya motivasi dalam perusahaan yang nantinya diharapkan akan memberikan yang positif terhadap perusahaan tersebut. Peneliti terinspirasi untuk mengembangkan teori motivasi lewat penelitian ilmiah dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda sebagai alat untuk meneliti.

Berkenaan dengan uraian yang tersebut diatas, maka peneliti berkeinginan untuk menyusun sebuah skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA PERDANA KENDEDES MALANG”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang secara Simultan?
2. Apakah ada motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada di PT. Citra Perdana Kendedes Malang secara Parsial?
3. Manakah variabel motivasi kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang mempunyai pengaruh Dominan terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas, sehingga dengan adanya tujuan tersebut dapat dicapai solusi atas masalah yang dihadapi saat ini dan dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), pengakuan dan penghargaan diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang secara Simultan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), pengakuan dan penghargaan diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang secara Parsial.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), pengakuan dan penghargaan diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara Dominan.

1.4. Manfaat Penelitian

Nilai suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut. Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan perkembangan pemikiran dalam ilmu manajemen pada umumnya, dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.
 - b. Dapat memberikan saran serta jawaban terhadap permasalahan yang akan diteliti.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan pengetahuan pemikiran bagi para pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.
 - b. Untuk melatih penulis dalam mengungkapkan adanya semacam permasalahan tertentu secara sistematis dan berusaha memecahkan permasalahan yang ada tersebut dengan metode ilmiah yang baik.

- c. Dapat memberikan pengetahuan tentang penerapan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang dan penulis sendiri khususnya.

1.5. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas maka penelitian ini dibatasi pada subjek penelitian. Pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah kinerja karyawan, karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengemudi taxi PT.Citra Perdana Kendedes Malang. Alasan peneliti memfokuskan subjek penelitian hanya kepada kinerja pengemudinya saja, karena pengemudi di PT.Citra perdana Kendedes Malang belum memenuhi target setoran yang di tentukan oleh perusahaan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Murti dan Srimulyani (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)	Metode kuantitatif dengan pendekatan regresi.	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Susanty dan Baskoro (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN(Persero) APD	Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)	Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel gaya kepemimpinan

	Semarang)”			berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Tampi (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)”	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Harlie (2010) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Pengembangan karir (X3) dan Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)	Analisa data menggunakan uji T dan uji F serta regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

5	Arida (2010) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang”	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).	Metode pengumpulan data kuesioner, dengan alat analisis Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
6	Yasin (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Persero cabang Malang”	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X) dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisa data penelitian ini adalah uji F uji T dan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari 5 sub variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dari 5 variabel diketahui 3 variabel (fisiologis, keamanan, penghargaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

7	Fitriana (2012) dengan judul “pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Malang”	variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisiologi (X1), Kebutuhan rasa aman(X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.	Analisa data menggunakan uji T dan uji F dan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
8	Yadi (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu.	1. kebutuhan fisiologis(X1), 2. kebutuhan keamanan dan rasa aman(X2), 3.kebutuhan sosial (X3), 4.kebutuhan harga diri(X4), 5.kebutuhan aktualisasi diri (X5) 6.dan kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.
9	Irawan (2014) dengan judul Pengaruh Teori Motivasi Maslow terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Lampung Selatan	1. kebutuhan fisiologis(X1), 2. kebutuhan keamanan dan rasa aman(X2), 3.kebutuhan sosial (X3), 4.kebutuhan harga diri(X4), 5.kebutuhan aktualisasi diri (X5) 6.dan kinerja	Analisa data menggunakan uji T dan uji F dan analisis regresi linier berganda	Secara simultan dan parsial kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan terhadap

		karyawan (Y)		kinerja (Y).
10	Subandrio (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rahman Concern”	1. kebutuhan fisiologis(X1), 2. kebutuhan rasa aman(X2), 3.kebutuhan sosiologis (X3), 4.kebutuhan penghargaan(X4), 5.kebutuhan aktualisasi diri (X5) 6.dan kinerja karyawan (Y)	Analisa data menggunakan uji T dan uji F dan analisis regresi linier berganda	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosiologis, penghargaan dan aktualisasi diri secara bersama-sama atau simultan ,memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi secara parsial tidak semua memiliki pengaruh dari masing-masing kebutuhan yang ada. Dari hasil uji secara parsial, diketahui kebutuhan rasa aman (X2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain kebutuhan rasa aman, kebutuhan lain yang hampir signifikan adalah kebutuhan penghargaan (X4)

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan 10 penelitian terdahulu milik Murti dan Srimulyani (2013), Susanty dan Baskoro (2012), Tampi (2014), Harlie (2010), Arida (2010), Yasin (2014), Fitriana (2012),Yadi (2011), Irawan (2014) dan Subandrio (2012) adalah sama-sama ingin meneliti keterkaitan atau pengaruh dari variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sekarang mengambil variabel bebas yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga

diri dan aktualisasi diri, selain itu untuk lokasi, tahun penelitian dan variabel yang paling dominan dalam penelitian juga berbeda.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan ada yang berpengaruh signifikan, namun juga ada yang tidak berpengaruh signifikan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pada penelitian sekarang.

2.2.Kajian Teoritis

2.2.1. Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen secara umum hanya ditujukan pada sumber daya manusia dan secara khusus ditujukan kepada bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2005:61) adalah motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan

yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:141) bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.1.1.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Maslow

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2001:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

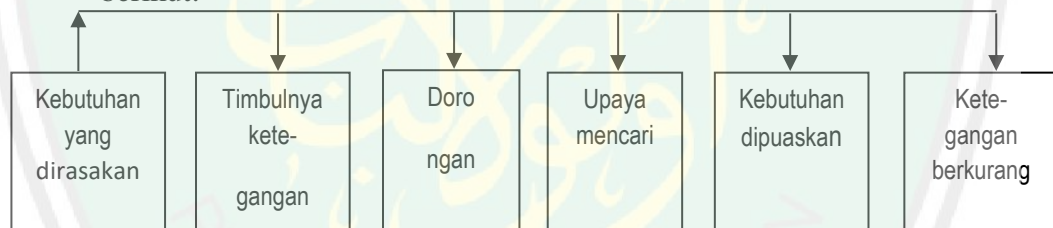
e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.1.2. Proses Motivasi

Gambar 2.1 Proses motivasi

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Sondang P Siagian.

Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.

4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.

Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

2.2.1.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:146) tujuan pemberian motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.1.4. Asas-Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:146), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.1.5. Motivasi Kerja Menurut Islam

Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya yang tergambar pada firman Allah SWT agar kita tidak membatalkan sedekah (amal kebajikan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Dalam Al-qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit

maupun implisit menunjukkan beberapa bentukan dorongan yang mempengaruhi manusia. Beberapa ayat Al-qur'an tersebut antara lain :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُبْطِلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَىٰ كَالَّذِي يُنْفِقُ مَالَهُ رِئَاءَ النَّاسِ وَلَا

يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۖ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ صَفْوَانٍ عَلَيْهِ تُرَابٌ فَأَصَابَهُ وَابِلٌ فَتَرَكَهُ صَلْدًا ۖ لَا

يَعْدِرُونَ عَلَىٰ شَيْءٍ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menghilangkan (pahala) sedekahmu dengan menyebut-nyebutnya dan menyakiti (perasaan si penerima), seperti orang yang menafkahkan hartanya karena riya kepada manusia dan dia tidak beriman kepada Allah dan hari kemudian. Maka perumpamaan orang itu seperti batu licin yang di atasnya ada tanah, kemudian batu itu ditimpa hujan lebat, lalu menjadilah dia bersih (tidak bertanah). Mereka tidak menguasai sesuatu pun dari apa yang mereka usahakan; dan Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir”. (Qs. al-Baqarah/ 2 : 264)

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah S.W.T menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakngan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan

baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah S.W.T maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

لَهُ مُعْتَبَرٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا

مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Qs. Ar-Ra’d/ 13 : 11)

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad)

Luar biasa, dikatakan dalam hadits diatas bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau berusah payah mencari nafkah. Saya kira, ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai muslim. Bahkan, kita pun berpeluang mendapatkan ampunan dari Allah.

Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah. (HR. Ahmad)

Keterkaitan ayat-ayat di atas memberikan pengertian bahwa taqwa merupakan dasar utama kerja, apapun bentuk dan jenis pekerjaan, maka taqwa merupakan petunjuknya. Memisahkan antara taqwa dengan iman berarti mengucilkan Islam dan aspek kehidupan dan membiarkan kerja berjalan pada

wilayah kemashlahatannya sendiri. Bukan kaitannya dalam pembangunan individu, kepatuhan kepada Allah SWT serta pengembangan umat manusia.

Perlu kiranya dijelaskan disini bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikut sertakan didalamnya, oleh karenanya kerja merupakan bukti adanya iman dan barometer bagi pahala dan siksa. Hendaknya setiap pekerjaan disamping mempunyai tujuan akhir berupa upah atau imbalan, namun harus mempunyai tujuan utama, yaitu memperoleh keridhaan Allah SWT. Prinsip inilah yang harus dipegang teguh oleh umat Islam sehingga hasil pekerjaan mereka bermutu dan monumental sepanjang zaman.

Jika bekerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu dan semena-mena, pekerjaan harus mempunyai komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Disamping itu mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja menjadi suatu tradisi kerja didasarkan pada prinsip-prinsip Islam. Adapun hal-hal yang penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Adanya keterkaitan individu terhadap Allah, kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun dan akan menghisab seluruh amal perbuatan secara adil kelak di akhirat. Kesadaran inilah yang menuntut individu untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah dan mempunyai hubungan baik dengan relasinya. Dalam sebuah hadis rasulullah bersabda,

“sebaik-baiknya pekerjaan adalah usaha seorang pekerja yang dilakukannya secara tulus.” (HR Hambali)

2. Berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan. Firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.” (Qs. al-Baqarah/ 2 : 172)

1. Dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam bekerja, semua harus dipekerjakan secara profesional dan wajar.
2. Islam tidak membolehkan pekerjaan yang mendurhakai Allah yang ada kaitannya dengan minuman keras, riba dan hal-hal lain yang diharamkan Allah.
3. Professionalisme yaitu kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip keahlian. Pekerja tidak cukup hanya memegang teguh sifat amanah, kuat dan kreatif serta bertaqwa tetapi dia juga mengerti dan benar-benar menguasai pekerjaannya. Tanpa professionalisme suatu pekerjaan akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan juga menyebabkan menurunnya produktivitas bahkan sampai kepada kesemrautan manajemen serta kerusakan alat-alat produksi.

2.2.2. Kinerja Karyawan

2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian Kinerja Karyawan menurut beberapa ahli :

- a. Mangkunegara (2005:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
- b. Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama
- c. Kinerja Karyawan menurut Suprihanto (dalam Srimulyo,1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di peroleh oleh seseorang dalam periode tertentu sesuatu dengan target yang telah ditentukan oleh

perusahaan. Dengan penilaian agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan dan menjadikan peningkatan dalam kinerja.

2.2.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:13) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap

situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, budaya organisasi, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Prawirosentono (1999:27) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.2.3.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator menurut Dharma (2004:24) sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Penilaian kerja atas kinerja karyawan didasarkan pada sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dengan menilai kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.2.2.4.Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2005:68) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.2.5. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami, baik yang berkenaan dengan hablumminallah maupun hablumminannas termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (Al-Qura'an dan Al-Hadits). Maka, proses terlahirnya amal-amal itu dapat digambarkan sebagai berikut:

Tampak jelas bahwa amal dan kerja islami ternyata menjadi muara sekaligus pernyataan seluruh kawasan tujuan hidup orang islam. Ternyata islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar “hasanah” di akhirat dengan cara mengabaikan “hasanah” di dunia. Bahkan ajaran islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh urusannya adalah sikap negatif, tercela dan keluar dari garis fitrah serta jalur As-Sirat Al-Mustaqim. Oleh karena itu, Rasul melarang cara berpikir anti dunia karena seang pada akhirat. Allah juga berfirman dalam Qs. al-Qasas/ 28:77 yang berbunyi :

وَأَبْتِغِ فِي مَاءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT.

Agama islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja kita akan mendapat balasan yang akan kita terima, apabila seorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu di sebut risky dan berkah, hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Allah berfirman dalam Al-Quran An-Nahl ayat 93 yang berbunyi :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا

كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”

Jikalau Allah menghendaki, maka Dia akan menjadikan kalian satu umat, satu jenis, satu warna dan satu kepercayaan yang tidak ada perbedaan, dengan menciptakan kalian dalam wujud lain, seperti malaikat yang tidak memiliki kebebasan untuk memilih. Akan tetapi Allah berkehendak menjadikan kalian berlainan jenis dan warna, memberikan kalian kebebasan untuk menentukan dan memilih. Barangsiapa memilih dan lebih mengutamakan kesenangan duniawi daripada keridaan Allah, maka Allah akan membiarkannya dengan pilihannya itu. Dan barangsiapa memilih keridaan Allah dan mengerjakan kebajikan, maka Allah akan memudahkan jalan bagi keinginan dan maksud baiknya itu. Kemudian yakinlah sesudah itu bahwa kelak di hari kiamat, Allah akan meminta pertanggungjawaban atas apa yang kalian lakukan di dunia dan Allah akan memberikan balasan setimpal dengan perbuatan kalian.

Firman Allah QS. An-Nahl 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam

menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

Dari surah di atas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan al-Qur'an dan al-Hadits. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya amal atau kerja mempunyai makna urgen bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan orang islam. Pengertian kerja dalam keterangan di atas, dalam Islam amatlah luas, mencakup seluruh pengerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup.

Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam dunia ketenaga-kerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik bekerja harian, maupun bulanan dan sebagainya. Laki-laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sama dan bahwa mal saleh harus disertai iman.

2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya dan perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja karyawan secara maksimal. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:141)

bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Maslow Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*), Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

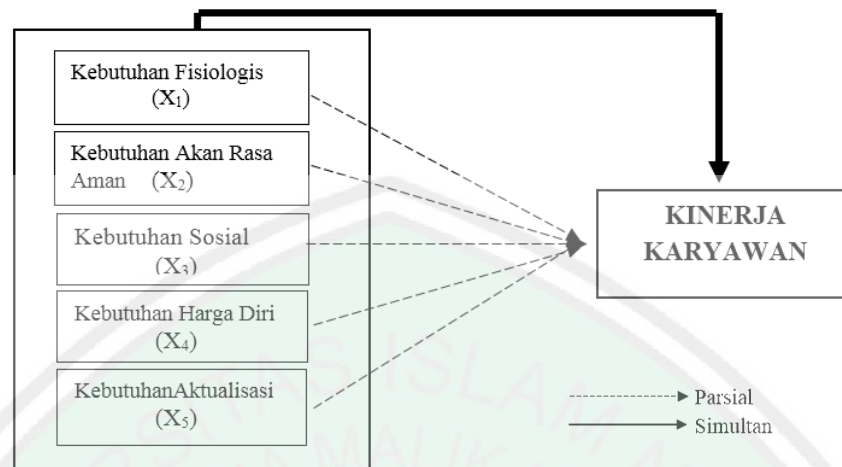
Menurut teori diatas motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri setiap individu untuk memenuhi tanggung jawab dan kebutuhan akan suatu hal hingga tercapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika semakin tinggi motivasi individu untuk meraih tujuannya maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dan jika individu tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan menjadi rendah. Karena tidak ada faktor pendorong individu untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan dari perusahaan.

2.4.Kerangka Konseptual

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka teori yang sudah terpaparkan diatas, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y. Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah teori motivasi kerja dari teori kebutuhan menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2001:154) yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, Kebutuhan Aktualisasi Diri. Sedangkan Variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

2.5. Hipotesis Penelitian

Arikunto menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian (Arikunto, 2002: 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang. Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh simultan dari variabel kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4) dan aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

H2: Terdapat pengaruh parsial dari variabel kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4) dan aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

H3: Variabel Kebutuhan Fisiologis menjadi variabel yang berpengaruh dominan dari konsep penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 1999: 12).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Citra Perdana Kendedes yang beralamat di Jalan Bunga Merak No.2 Malang. Penentuan lokasi ini berdasarkan pertimbangan bahwa PT. Citra Perdana Kendedes adalah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi darat yaitu taxi, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes dalam mencapai target setoran yang ditentukan oleh perusahaan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Silalahi (2009:253) adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penyelidik tertarik. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran ataupun perhitungan secara Kualitatif maupun Kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan

yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Jumlah populasi di PT. Citra Perdana Kendedes Malang berjumlah 150 pengemudi.

Menurut Sugiyono (2008:109) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, jumlah sampel adalah sebanyak 109 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan tipe sampling acak. Setiap unsur dalam penelitian ini memiliki peluang yang sama untuk dipakai menjadi anggota sampel. Sedangkan simple random sampling dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 orang, jumlah ini didapat berdasarkan hasil penghitungan menggunakan rumus slovin (Sevilla, 1993:182), sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.05^2)}$$

$$n = 109$$

Dimana:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, Silalahi (2006:265). Dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden yaitu pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes Malang. Yang mengisi kuisisioner yang diberikan oleh peneliti.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya Silalahi (2006:265). Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui proses wawancara dan dokumentasi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan (item) yang diberikan secara langsung kepada seluruh pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes dengan di isi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, menurut Sugiyono (2005:86). Yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

NO	Item	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2005:86)

Selain menyebarkan kuesioner secara langsung namun juga dibantu oleh kepala personalia selaku Bapak Mursyid untuk mendapatkan informasi mengenai data diri responden (pengemudi taksi Citra), data diri tersebut berupa jenis kelamin, usia, status pekerjaan, dan riwayat kerja.

3.7. Definisi Operasional Variabel

3.7.1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2001:154) adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
- c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

3.7.2. Kinerja Karyawan (Y)

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Dharma (2005:105) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.” Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Tabel 3.2
Model Konsep

Konsep	Variabels	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan Fisiologis (X ₁)	Kebutuhan akan Minum, Makan, Pakaian, Rumah dan Upah	Sudah memenuhi kebutuhan akan dirinya
	Kebutuhan Rasa Aman (X ₂)	Asuransi, Jaminan Keselamatan Kerja	Sudah merasa aman ketika bekerja maupun diluar pekerjaan
	Kebutuhan	Kebutuhan	Sudah memiliki

	Sosial (X ₃)	berinteraksi dengan sesama karyawan	banyak teman atau rekan
	Kebutuhan Harga Diri (X ₄)	Penghargaan diri & Pengakuan	Individu Sudah naik jabatan
	Kebutuhan Aktualisasi (X ₅)	Memaksimalkan potensi diri	Mengoptimalkan keterampilan & bakat dalam diri
Kinerja (Y)	Kualitas	Kesempurnaan Tugas	Sudah memenuhi standart kerja perusahaan
	Kuantitas	Jumlah Yang di hasilkan	Jumlah setoran sesuai ketentuan
	Ketepatan Waktu	Memaksimalkan waktu	Mencapai setoran sesuai batas waktu

3.8. Analisis Data

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1. Uji Validitas

Singarimbus dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) menjelaskan uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum X)^2] [n\sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product moment*

$\sum X$ = jumlah skor item

ΣY = jumlah skor total item

n = jumlah koresponden

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilities menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:250). Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya jika *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varian belahan j; j= 1,2,...k

s_x^2 = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan

95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2005: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil uji Kolmogorov Smirnov (Uji KS). Menurut Gudono (2011: 143) Uji KS adalah uji nonparametric yang dilakukan dengan mengkuantifikasi jarak antara distribusi frekuensi empiris data sampel yang bersangkutan dengan fungsi distribusi kumulatif normal. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.8.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama

variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih sama ditolerir. Sebagai misal nilai *Tolerance* = 0.10 sama dengan

tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

Ghozali (2005: 105)

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). (Ghozali, 2005: 139)

Menurut Adji dan Nur Jannah dalam (Wahyu: 2009) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

3.8.3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi menggambarkan hubungan 2 variabel atau lebih yang biasanya dipakai untuk perkiraan atau ramalan atau mencari pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lain (Supriyanto dan Maharani 2013: 70).

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan beberapa variabel independen(hair, dalam Supriyanto dan Maharani 2013:70).

Model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e_1$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

α = Nilai konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Kebutuhan fisiologis

X_2 = Kebutuhan rasa aman

X_3 = Kebutuhan sosial

X_4 = Kebutuhan harga diri

X_5 = Kebutuhan aktualisasi

1. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F. Rumus F hitung dapat dinyatakan sebagai berikut.

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

Dimana :

R^2 = Koefisien regresi yang ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel

2. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji-t. Untuk mencari nilai t hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

Dimana:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

\bar{x} = Nilai rata-rata

μ_0 = Nilai yang di hipotesiskan

s = Simpanan baku

n = Jumlah sampel

t = Nilai yang dihitung dengan mengkonsultasikan dengan t tabel.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

3. Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu regresi linear berganda menggunakan koefisien beta yang telah di standarisasi (*standardized coefficient*).
4. Pengujian koefisien determinasi berganda (R^2) atau yang disebut dengan *Goodness of Fit* (ketetapan model) umumnya ditulis dalam bentuk persen. Besarnya nilai R^2 merupakan alat untuk mengetahui ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS tertera dalam kolom *Adjusted R-Square*. Penggunaan kolom *Adjusted R-Square* untuk koefisien determinasi ini didasarkan pada jumlah variabel independen pada penelitian ini lebih dari dua variabel. Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{1\sum_1 y + 2\sum_2 y + 3\sum_3 y + 4\sum_4 y}{\sum y^2}$$

Koefisien determinasi mempunyai dua kegunaan yaitu, “Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r), yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik hasil regresinya”. Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi, semakin besar R^2 , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Citra Perdana Kendedes

4.1.1.1 Sejarah PT. Citra Perdana Kendedes

PT.Citra Perdana Kendedes didirikan di Kota Malang 3 Oktober 1990 oleh Bapak Gunawan Chondro (Komisaris), Bapak Suherman Ade Yulimar (DirekturUtama) dan Bapak Drs. Rudy Haryanto (Direktur) dihadapan Notaris Pramu Haryono, SH dengan Nomor 37 dengan nama PT.Citra Kendedes Utama berkantor di Jalan Jenderal Sutoyo 60 Malang sedangkan Pool berada di Desa Kepuh Karang plosokab. Malang dengan menggandeng perusahaan transportasi nasional PT.Centris Multi Persada Pratama yang berkedudukan di Bandung. Dengan berbekal kemauan dan rasa optimis pada tanggal 30 Desember 1991 PT.Citra Perdana Kendedes meluncurkan kendaraan Nissan Sunny tahun 1991 sebanyak 60 Unit secara bertahap untuk melayani pengguna jasa “Taksi Argometer” di wilayah Malang Raya. Pada 4 Desember 1992 alamat kantor pindah ke Jalan Jakarta 62 Malang.

Kota Malang adalah salah satu kota besar di Jawa Timur. Merupakan kota Pariwisata, Pendidikan dan Industri. Salah satu pendukung keberhasilan pembangunan adalah sarana dan prasarana transportasi yang lengkap. Dengan bertitik tolak dari pengamatan peluang bahwa Kota Malang sebagai tujuan wisatawan / tujuan pendidikan dan tujuan bisnis. Maka PT.Citra Perdana Kendedes yang merupakan “Pioner” Taksi Argometer di Kota Malang. Pada tahun

1992 mendatangkan 40 Unit taksi jenis kendaraan “Mazda MR 90 tahun 1992” guna meningkatkan pelayanan kepada customer, sehingga jumlah armada PT.Citra Perdana Kendedes tahun 1992 sebanyak 100 Unit.

Pada tanggal 22 Februari 1994 dihadapan Notaris Yuliani, SH terjadi perubahan nama dari PT. Citra Kendedes Utama menjadi PT.Citra Perdana Kendedes. Dan pada tanggal 24 September 2008 dihadapan Notaris Nurul Ramadanti, SH terjadi perubahan pemegang saham Drs. Didik Rusdianto (Komisaris) dan Bapak Drs. Rudy Haryanto (Direktur Utama). Dalam rangka untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, serta untuk menunjang perkembangan pariwisata yang ada di wilayah Malang Raya PT.Citra Perdana Kendedes Cab. Batu pada 15 Februari 2014 meluncurkan 15 Unit Taksi New Avanza untuk melayani masyarakat Kota Batu.

30 Desember 1991, PT.Citra Perdana Kendedes melaunching mobil Nissan Sunny B11 tahun 1991 sebanyak 40 Unit. Peluncuran Unit Taksi ini menandai masuknya “Citra Kendedes Group” kedalam bisnis Jasa Transportasi karena selama ini Citra Kendedes Group lebih banyak menangani Bisnis Jasa Kontraktor dan Entertainment. PT.Citra Perdana Kendedes merupakan “Taksi Argometer” yang pertama di Kota Malang yang lebih dikenal dengan sebutan “Taksi Citra”. Berdasarkan pengamatan dan melihat peluang “Pasar yang ada” pada awal tahun 1992 “Citra Kendedes Group” mendirikan PT. Citra Nusa yang bergerak di bidang Jasa Transportasi “Limousine Service” yang lebih focus pada pengantaran wisatawan maupun pengantaran acara-acara keluarga, kantor, maupun penumpang tujuan bandara yang bermitra dengan PT. Garuda Indonesia

dan hotel–hotel yang ada di Malang Raya dengan unit armada jenis sedan, L 300 dan Bus Pariwisata. Tetapi pada tahun 1997 saat terjadi krisis ekonomi perusahaan ini ditutup. Seiring perkembangan pariwisata di Malang Raya saat ini ada wacana untuk diaktifkan kembali.

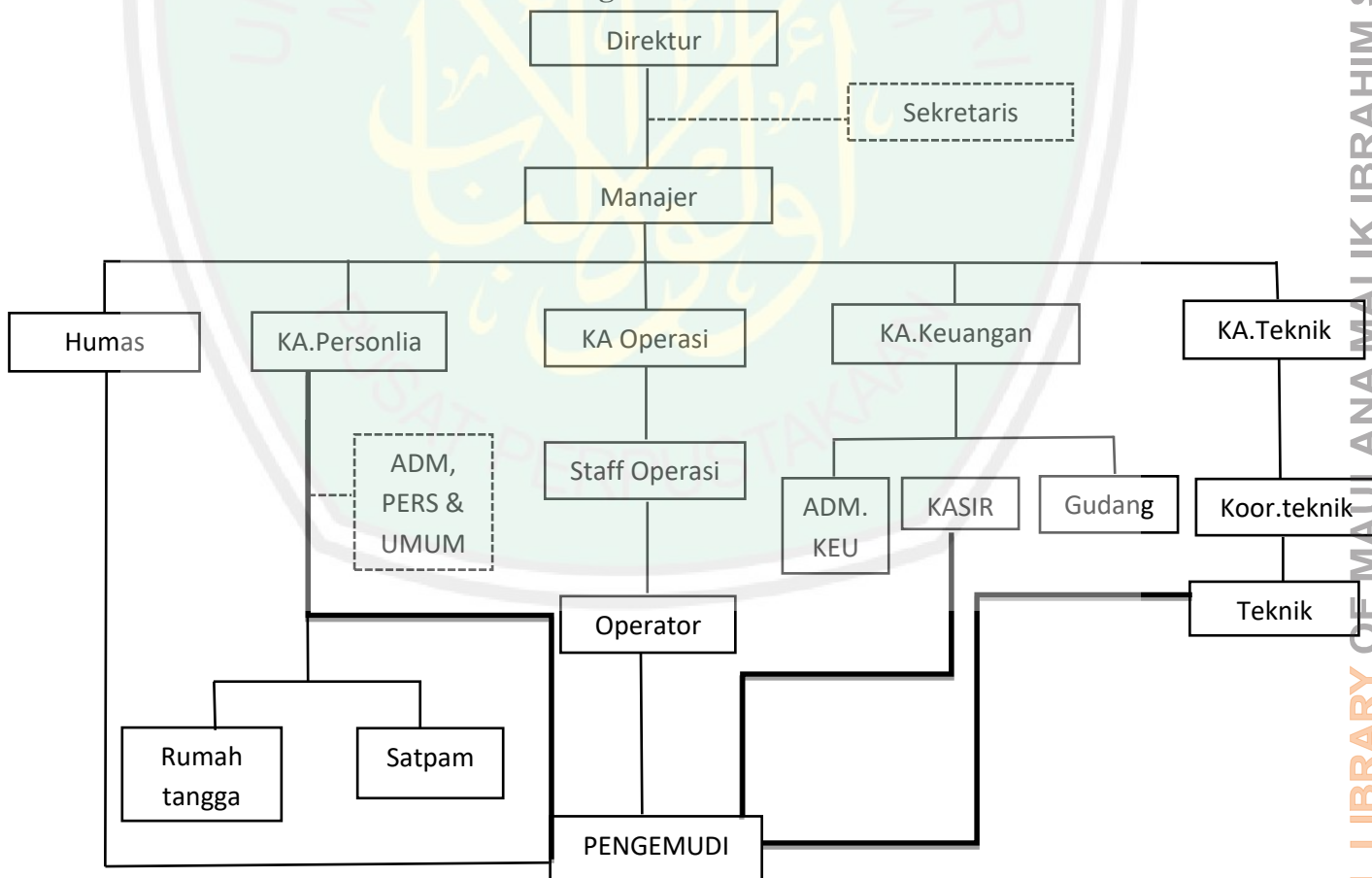
Pada Tahun 1995 “Citra Kendedes” melebarkan sayapnya ke Kota Sidoarjo dengan mendirikan “PT.Citra Kendedes Pratama” yang bergerak di bidang jasa transportasi “Taksi Argometer”. Melihat potensi dan peluang jasa transportasi “Taksi Argometer” di Ibu Kota Propinsi JawaTimur, tepatnya di Kota Surabaya, maka pada tahun 1996 “Citra Kendedes Group” menancapkan kakinya di Kota Pahlawan dengan mendirikan “PT.Citra Dewa Rembulan”.

Adapun Visi dari PT.Citra Perdana Kendedes adalah “Kepuasan pelanggan adalah dambaan kami.” Sedangkan Misi dari perusahaan ini adalah a). Memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan sesuai dengan keberadaannya. b). Turut menunjang serta mensukseskan program yang dicanangkan pemerintah. c). Meningkatkan Citra Perusahaan yang lebih baik dimata konsumen, khususnya di Kota Malang dan sekitarnya. d). Mendorong peningkatan kinerja operasional dengan memberikan tanggung jawab dan pengembangan kreatif kearah perbaikan kualitas. e). Mengoptimalkan keuntungan. f). Membuka lapangan pekerjaan. Dan Tujuan dari perusahaan ini adalah “Pencapaian profit oriented yang sebanyak-banyaknya, selayaknya prinsip Ekonomi, tetapi tetap mengedepankan kesejahteraan pengemudi dan Karyawan.”

4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting dalam suatu manajemen dan harus selalu ada dalam satu kegiatan suatu perusahaan, termasuk dalam usaha transportasi dimana dapat memberikan gambaran kedudukan setiap personil sehingga memudahkan karyawan untuk mengetahui batasan, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan kecakapan masing-masing. Berikut ini adalah struktur organisasi di PT. Citra Perdana Kendedes Malang:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT.Citra Perdana Kendedes

I. Direksi

Direktur : Drs. Rudy Haryanto Susanto

II. Kepala Bagian

Manajer : Harmaji

Humas : M. Cholil Arifin

KA. Personalia : Moch. Mursyid

KA. Operasi : Cholis Christiono

KA. Keuangan : Siti Nilawati

KA. Teknik : Suryanto

III. Staff

Adm. Personalia & Umum : Arni Kurniasih

Staff Operasi : Edi Wahyudi

Waluyo Jati

Suhartono

Listiadi S

Adm. Keuangan : Erlina

Kasir : Faris A

Ngadirun

Agus Hadi

Gudang : Nur Rochim

AM Junaedi

M. Ichwan

Moch. Nurwito

Koord. Teknik : Iman Wahyudi

Sugianto

Sunarto GL

Juari

Rumah Tangga : Abdul Fatah

Operator : Retno Diniari

Mindartono

Teknik : Jupriyanto

Sugeng Ali

Suharsono

4.1.1.3 Deskripsi Pekerjaan

Manajer Operasi	: Penanggung jawab seluruh mekanisme kerja operasi
Staff Operasional	: Penanggung jawab kegiatan operasional
Operasi	: Administrasi kegiatan operasional
Checker	: Pemeriksaan kendaraan yang operasional
Kepala bagian teknik	: Seluruh kegiatan di bagian teknik
Teknisi	: Memperbaiki kendaraan yang rusak

4.1.1.4 Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi perusahaan sangat penting karena dapat mempengaruhi dan menentukan kelancaran, dengan notabenehnya atau segmennya menengah ke atas.

Kantor Pusat:

JL. Bunga Merak No.2 Malang, 65141

Phone : 404040

Fax : 485381

Gambar 4.2

Lokasi Kantor Pusat PT. Citra Perdana Kendedes Malang



Sumber: Titik lokasi kantor pusat PT.Citra Perdana Kendedes dari View Google Maps

4.1.1.5 Logo Perusahaan

Gambar 4.3
Logo PT. Citra Perdana Kendedes



Sumber: PT. Citra Perdana Kendedes

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarkan kepada responden adalah sebanyak 109 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes Malang, survey atau penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 13 Mei 2017 dengan jumlah sampel sebesar 109 responden. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak. Untuk hasil ukuran sampel acak dan deskripsi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskriptif Responden

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Usia Responden:		
	a) 17-25 tahun	19	17%
	b) 26-40 tahun	73	67%
	c) > 40 tahun	17	16%
	Jumlah	109	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	107	98%

	b. Perempuan	2	2%
	Jumlah	109	100%
3.	Status:		
	a. Pengemudi Tetap	62	56,9%
	b. Pengemudi Cadangan	47	43,1%
	Jumlah	109	100%
4.	Lama Masa Kerja		
	a. < 10 tahun	45	41,3%
	b. 10 – 20 tahun	41	37,6%
	c. > 20 tahun	23	21,1%
	Jumlah	109	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Usia Responden:		
	d) 17-25 tahun	19	17%
	e) 26-40 tahun	73	67%
	f) > 40 tahun	17	16%
Total		109	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 19 (17%), usia 26-40 tahun sebanyak 73 (67%), usia >40 tahun sebanyak 17 (16%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes berusia 26-40 tahun. Rata-rata karyawan yang berusia 26-40 tahun memiliki sikap tanggung jawab dan tidak mudah putus asa.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	107	98%
2	Perempuan	2	2%
Total		109	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 107 (98%) sedangkan responden perempuan sebanyak 2 (2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Citra Perdana Kendedes mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Pengemudi Tetap	62	56,9%
2	Pengemudi Cadangan	47	43,1%
Total		109	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pengemudi tetap merupakan posisi terbanyak pada status jabatan pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden pada bagian pengemudi tetap ada 62 responden (56,9%), dan pada bagian pengemudi cadangan ada 47 responden (43,1%). Pengemudi tetap yang di maksud dalam penelitian ini adalah pengemudi yang ditunjuk oleh bagian operasional untuk memegang unit taksi secara tetap, jadi sah dalam memegang nomer lambung tertentu, sedangkan pengemudi cadangan adalah peruntukannya atau statusnya cadangan yang bebas jalan dengan menggunakan unit yang tersedia di kantor dengan ditunjuk oleh bagian operasional yang sedang piket.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 10 tahun	45	41,3%
2	10 – 20 tahun	41	37,6%
3	> 20 tahun	23	21,1%
Total		109	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada PT. Citra Perdana Kendedes selama <10 tahun sebanyak 45 responden (41,3%), 10-20 tahun sebanyak 41 responden (37,6%), >20 tahun sebanyak 23 responden (21,1%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel yaitu Motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan variabel kinerja (Y). Di mana masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisisioner. Dan dari kuisisioner yang telah disebar kepada responden didapat penjelasan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan fisiologis (X1)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	0,9	16	14,7	73	67,0	19	17,4	109	100	4,01
2	0	0	1	0,9	6	5,5	80	73,4	22	20,2	109	100	4,13
3	0	0	1	0,9	11	10,1	68	62,4	29	26,6	109	100	4,15
4	0	0	6	5,5	21	19,3	52	47,7	30	27,5	109	100	3,97
5	0	0	3	2,8	53	48,6	37	33,9	16	14,7	109	100	3,61
6	0	0	2	1,8	10	9,2	64	58,7	33	30,3	109	100	4,17

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) memiliki 6 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pertanyaan 1, 2, 3, 4 dan 6. Sedangkan pada item pertanyaan no 5, sebagian besar responden menjawab netral. Rata-rata tertinggi terdapat pada item no 6 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item no 5.

2. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan rasa aman (X2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	1,8	4	3,7	24	22,0	79	72,5	109	100	4,65
2	0	0	29	26,6	56	51,4	17	15,6	7	6,4	109	100	3,02

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Akan Rasa Aman (X2) memiliki 2 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pertanyaan no 1. Sedangkan pada item pertanyaan no 2, sebagian besar responden menjawab netral. Rata-rata tertinggi terdapat pada item no 1 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item no 2.

3. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan sosial (X3)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	6	5,5	22	20,2	54	49,5	27	24,8	109	100	3,94
2	0	0	3	2,8	33	30,3	22	20,2	51	46,8	109	100	4,11

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Sosial (X3) memiliki 2 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pertanyaan no 1. Sedangkan pada item pertanyaan no 2, sebagian

besar responden menjawab sangat setuju. Rata-rata tertinggi terdapat pada item no 2 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item no 1.

4. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan Harga Diri (X4)

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Harga Diri (X4)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	1,8	33	30,3	44	40,4	30	27,5	109	100	3,94
2	0	0	5	4,6	24	22,0	33	30,3	47	43,1	109	100	4,12

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) memiliki 2 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pertanyaan no 1. Sedangkan pada item pertanyaan no 2, sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Rata-rata tertinggi terdapat pada item no 2 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item no 1.

5. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5)

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	14	12,8	2	1,8	68	62,4	25	22,9	109	100	3,95
2	0	0	14	12,8	28	25,7	50	45,9	17	15,6	109	100	3,64

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) memiliki 2 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi terdapat pada item no 1 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item no 2.

6. Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	1,8	36	33,0	68	62,4	3	2,8	109	100	3,66
2	0	0	11	10,1	24	22,0	38	34,9	36	33,0	109	100	3,91
3	0	0	12	11,0	35	32,1	27	24,8	35	32,1	109	100	3,78
4	0	0	5	4,6	63	57,8	23	21,1	18	16,5	109	100	3,49
5	0	0	60	55,0	17	15,6	13	11,9	19	17,4	109	100	2,92
6	0	0	4	3,7	21	19,3	63	57,7	21	19,3	109	100	3,93

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki 6 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pertanyaan no 1, 2 dan 6. Pada item pertanyaan no 3 dan 4, sebagian besar responden menjawab netral. Sedangkan pada item pertanyaan no 5, sebagian besar responden menjawab tidak setuju. Rata-rata tertinggi terdapat pada item no 6 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item no 5.

4.4 Analisis Instrumen Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Jika

menggunakan SPSS dikatakan valid bila nilai probabilitas untuk korelasinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kebutuhan Fisiologis (X1)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X ₁	X1.1	0,589	0,000	Valid
	X1.2	0,569	0,000	Valid
	X1.3	0,638	0,000	Valid
	X1.4	0,616	0,000	Valid
	X1.5	0,635	0,000	Valid
	X1.6	0,685	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel Kebutuhan Fisiologis memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kebutuhan Rasa Aman (X2)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X ₂	X2.1	0,814	0,000	Valid
	X2.2	0,892	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel Kebutuhan Rasa Aman memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Kebutuhan Sosial (X3)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X ₃	X3.1	0,831	0,000	Valid
	X3.2	0,874	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel Kebutuhan Sosial memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Kebutuhan Harga Diri (X4)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X ₄	X4.1	0,841	0,000	Valid
	X4.2	0,877	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel Kebutuhan Harga Diri memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X ₅	X5.1	0,858	0,000	Valid
	X5.2	0,866	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan bahwa

semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
	Y1	0,581	0,000	Valid
	Y2	0,674	0,000	Valid
	Y3	0,583	0,000	Valid
	Y4	0,608	0,000	Valid
	Y5	0,652	0,000	Valid
	Y6	0,605	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel Kinerja Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.4.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan

95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%

Tabel 4.18
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,675	Reliabel
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,620	Reliabel
Kebutuhan Sosial (X3)	0,622	Reliabel
Kebutuhan Harga Diri (X4)	0,642	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,654	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,656	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

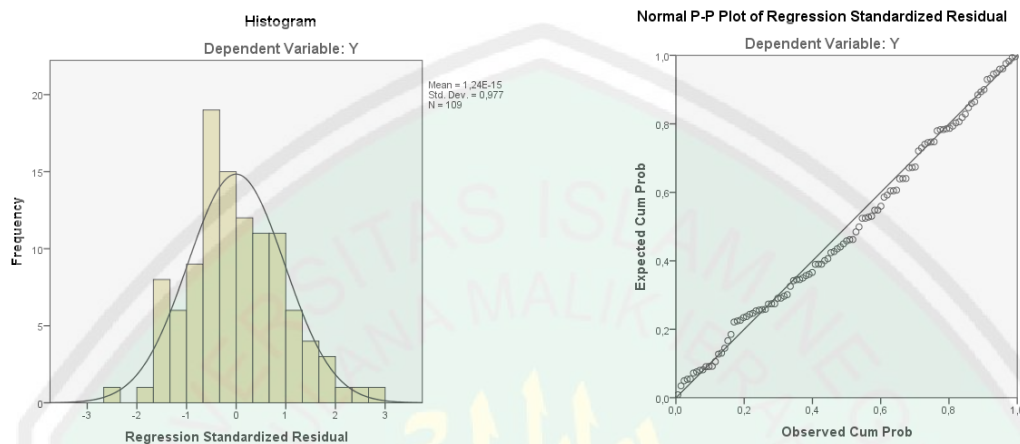
Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai alpha cronbach pada variabel independen dan dependen berada di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliable dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti sebaran normal atau tidak, model regresi yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan normal probability plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari α yang digunakan. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Gambar 4.4
Histogram dan Normal Probability Plot



Tabel 4.19
Hasil Pengujian Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Residual Model (e)	0,644	0,801	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.14 Asumsi normalitas pada gambar diatas, bahwa data pada grafik histogram mengikuti garis normal dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis diagonal serta nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-smirnov pada Residual model sebesar 0,801 yang lebih besar dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data model regresi berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel-variabel

independen yang dapat di lihat melalui Variance inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang bisa ditoleransi adalah 10. Apabila nilai $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,670	1,493	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,820	1,220	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kebutuhan Sosial (X3)	0,676	1,480	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kebutuhan Harga Diri (X4)	0,730	1,369	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,712	1,404	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa, variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

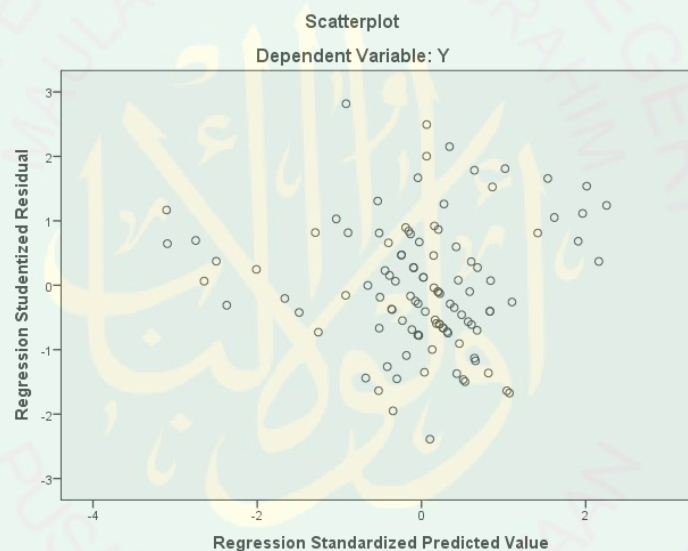
4.4.3.3 Hasil Heterokedstisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2005:139). Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- a. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas,
- b. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Berikut adalah grafik hasil pengujian heterokedastisitas:

Gambar 4.5
Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Hasil analisis pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model yang diuji sehingga asumsi ini terpenuhi.

Selain menggunakan metode grafik, pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan juga dengan metode pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya.

Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Glejser

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,492	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,896	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kebutuhan Sosial (X3)	0,371	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kebutuhan Harga Diri (X4)	0,182	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,481	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada masing-masing variabel diperoleh nilai sig. > 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain asumsi non-heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel independen yaitu Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5). Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 21 tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,995	2,075		-0,479	0,633
X1	0,243	0,098	0,185	2,477	0,015
X2	0,646	0,176	0,248	3,668	0,000
X3	0,507	0,163	0,231	3,102	0,002
X4	0,611	0,160	0,274	3,829	0,000
X5	0,380	0,156	0,177	2,432	0,017

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Variabel dependen pada hasil uji regresi berganda adalah Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel independennya adalah Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Akan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5). Model regresi berdasarkan hasil analisis adalah:

$$Y = -0,995 + 0,243 X1 + 0,646 X2 + 0,507 X3 + 0,611 X4 + 0,380 X5 + e$$

Interpretasi model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. $\beta_0 = -0,995$

Kostanta dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai sebesar -0,995 artinya apabila tidak terdapat kontribusi variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar -0,995.

2. $\beta_1 = 0,243$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. $\beta_2 = 0,646$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,646 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. $\beta_3 = 0,507$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kebutuhan Sosial (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien variabel Kebutuhan Sosial (X3) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kebutuhan Sosial (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,507 dengan asumsi variabel lain konstan.

5. $\beta_4 = 0,611$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Koefisien variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,611 dengan asumsi variabel lain konstan.

6. $\beta_5 = 0,380$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hipotesis ini, diduga bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$ Pengujian model regresi secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	716,139	5	143,228	32,692	0,000
Residual	451,255	103	4,381		
Total	1167,394	108			

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 32,692 (Sig F = 0,000). F_{tabel} pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 5 dan 103 sebesar 2,303. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,692 > 2,303$) dan Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan < $\alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	2,477	0,015	1,983	Signifikan
Kebutuhan Rasa Aman (X2)	3,668	0,000	1,983	Signifikan
Kebutuhan Sosial (X3)	3,102	0,002	1,983	Signifikan
Kebutuhan Harga Diri (X4)	3,829	0,000	1,983	Signifikan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	2,432	0,017	1,983	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

a. Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

Pada pengujian hipotesis variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,477 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,477 > 1,983$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2)

Pada pengujian hipotesis variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,668 > 1,983$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

Pada pengujian hipotesis variabel Kebutuhan Sosial (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,102 > 1,983$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan variabel Kebutuhan Sosial (X3) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

d. Variabel Kebutuhan Harga Diri (X4)

Pada pengujian hipotesis variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,829 > 1,983$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

e. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Pada pengujian hipotesis variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,432 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,432 > 1,983$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Penelitian ini menggunakan nilai adjusted R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,783	0,613	0,595

Sumber: Data diolah peneliti(2017)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,595 atau 59,5%. Artinya, besarnya pengaruh variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 59,5%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 40,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Secara Simultan

Pada hasil uji hipotesis uji F secara simultan didapat hasil bahwa F_{hitung} sebesar 32,692 (Sig F = 0,000). F_{tabel} pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 5 dan 103 sebesar 2,303. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,692 > 2,303$) dan Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Hasibuan, (2001:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan suatu tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Hasil dari uji F dalam penelitian ini mendukung hasil dari penelitian

terdahulu dari Harlie M (2010), Tampi (2014), Arida (2010), Yasin (2014), Fitiana (2012), Yadi (2011), Irawan (2014) dan Subandrio (2012) yang kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah jika karyawan khususnya pengemudi mendapatkan motivasi yang baik dalam bekerja, maka dalam kinerja karyawan yang akan dihasilkan akan ikut meningkat. Perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawan jika menginginkan kinerja yang maksimal dari para karyawan khususnya pengemudi di perusahaan Taxi Citra.

4.5.2 Pembahasan Secara Parsial

Pada hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja karyawan di dapat hasil dari ke lima variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (X1)

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Citra Perdana Kendedes Malang hal ini dapat kita lihat pada tabel 4.6 bahwa dalam 6 item pertanyaan sebagian besar responden menjawab setuju, walaupun dalam satu item pertanyaan kebutuhan papan sebagian besar menjawab netral. Hal ini karena karyawan (pengemudi) sudah bisa

memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan dengan baik dari hasil kerja keras yang diperoleh dari perusahaan Taxi Citra. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu dari Fitriana (2012) yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan fisiologi secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah Malang.

2. Kebutuhan Rasa Aman (X2)

Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Citra Perdana Kendedes Malang hal ini dapat kita lihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, berarti dengan adanya jaminan/asuransi kesehatan, kenyamanan kerja, dan lingkungan kerja yang aman dari bahaya dapat meningkatkan kinerja karyawan Taxi Citra, dapat disimpulkan dengan adanya pemenuhan kebutuhan rasa aman, pengemudi akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu dari Yadi (2011) yang menyatakan kebutuhan rasa aman secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu .

3. Kebutuhan Sosial (X3)

Variabel Kebutuhan Sosial (X3) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada

PT.Citra Perdana Kendedes Malang hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa hasil kuisisioner menyatakan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju, dapat disimpulkan pengemudi sudah terpenuhi kebutuhan akan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja dengan adanya komunikasi antar partner kerja atau rekan kerja yang baik. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu dari Yasin (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero cabang Malang.

4. Kebutuhan Harga Diri (X4)

Variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Citra Perdana Kendedes Malang hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa hasil kuisisioner menyatakan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Jika dibandingkan dari yang lain kebutuhan harga diri yang memiliki pengaruh paling besar daripada variabel yang lain. Hal ini memiliki artian bahwa bagi pengemudi kebutuhan harga diri jauh lebih bisa meningkatkan kinerja mereka saat ini, dapat dilihat dari hasil kuisisioner bahwa banyak pengemudi taxi yang menyatakan adanya *reward* khusus atau bonus ketika pengemudi taxi citra dapat menyelesaikan target setoran yang ditentukan perusahaan, hal tersebut membuat para pengemudi merasa kerja kerasnya di hargai oleh perusahaan. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu dari Subandrio (2012) yang menyatakan bahwa

secara parsial variabel kebutuhan harga diri/penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahman Concern.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Citra Perdana Kendedes Malang. Diantara semua variabel, kebutuhan Aktualisasi Diri memberi pengaruh yang paling rendah, namun bukan berarti pengemudi Taxi Citra tidak menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensinya untuk mencapai target setoran yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa hasil kuisioner menyatakan sebagian besar responden menjawab setuju. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu dari Irawan (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Lampung Selatan.

4.5.3 Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Penentuan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi

(beta) yang paling besar. Berikut adalah tabel peringkat yang membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen:

Tabel 4.21
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Kebutuhan Harga Diri (X4)	0,274	Signifikan
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,248	Signifikan
3	Kebutuhan Sosial (X3)	0,231	Signifikan
4	Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,185	Signifikan
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	0,177	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Kebutuhan Harga Diri (X4). Koefisien yang dimiliki oleh variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan cenderung semakin meningkat dan sebaliknya semakin tidak baik variabel Kebutuhan Harga Diri (X4) maka akan mengakibatkan penurunan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Citra Perdana Kendedes Malang.

4.5.4 Menurut Perspektif Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lainnya. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu

untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia, jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah S.W.T maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala. Al-qur'an menganjurkan kita untuk bekerja keras, yakni dalam untaian ayat dan hadits berikut :

هَرُّ مَعْبُوتٍ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ

مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ يُعَيِّرُوا

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Qs. Ar-Ra'd/ 13 : 11)

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad)

Maksud dari ayat dan hadits tersebut adalah, bahwa setiap orang harus berusaha mengubah kehidupannya agar lebih baik dengan cara bekerja keras dan

mencari nafkah seperti mujahid. Allah suka kepada hambanya yang mau besusah payah dan bekerja keras mencari nafkah di jalan Allah. Hal ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai muslim.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian yang dilakukan secara simultan (uji F) atau menguji secara bersama- sama menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Harga Diri (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) juga terdapat pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal demikian bisa disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal tersebut membuat variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pengemudi di PT.Citra Perdana Kendedes Malang.
3. Variabel yang paling dominan yang memiliki nilai standartdized coefficient b paling tinggi yakni variabel kebutuhan Harga Diri (X4). Dengan memberikan suatu penghargaan atau reward kepada pengemudi atas pencapaian target yang ditentukan perusahaan PT.Citra

Perdana Kendedes Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan agar lebih diperhatikan lagi dalam kebutuhan aktualisasi diri pada pengemudi Taxi Citra agar lebih memotivasi pengemudi untuk dapat merealisasi potensi setiap pengemudi secara penuh agar dapat mencapai setoran yang ditentukan perusahaan, karena dapat mendongkrak profit dari perusahaan PT.Citra Perdana Kendedes Malang. Hal tersebut terbukti dari standartdized coefficient b terkecil sebesar 0,177.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya agar lebih sempurna pada penelitian terkait Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yakni :

1. Memperluas pembahasan tentang variabel-variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Menemukan faktor-faktor dominan yang baru pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Objek pada penelitian lebih variatif.

Hal demikian sangat penting untuk mengembangkan

penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda. Sehingga temuan peneliti selanjutnya dapat menghasilkan temuan yang lebih, dengan harapan bisa melengkapi hasil penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya*: Bandung
- Ariani, D. Wahyu. 2009. *Manajemen Operasi Jasa*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arida, Ayu King. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(7), 49-64.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG)* J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi) . Jakarta : PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ar-Rifa'i, Muhammad Nasib, *Kemudahan dari Allah : Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Jakarta : Gema Insani Press, 1999
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Buhler, P. (2004). *Alpa Teach Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada
- Dharma, Agus. (2004). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Fitriani (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Malang*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gudono. 2011. *Analisis Data Multivariat*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu,S.P.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://kbbi.web.id/motivasi> diakses 14 Juli 2017.
- Indriantoro, nurdan Supomo, bambang (1999).*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

- Irawan, Rudi. (2014). *Pengaruh teori motivasi maslow terhadap kinerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Lampung Selatan.*
- Ishak, Arep., Hendrik, Tanjung. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kusnadi, HMA. (2002) *Masalah Kerjasama Konflik dan Kinerja.* Malang: Torada
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : PT. Refika Aditama
- Mathis.L.Robert., Jackson.H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- M.harlie 2010 *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*
- Murti dan Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel mediasi Kepuasan Kerja pada PDAM kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Volume. 1 No 1*
- Nur Yasin, Moh. 2014. *pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di pt. pln Persero, Cabang Malang.*
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan Kelima).* Bandung : PT Refika Aditama.
- Sevilla, Consuelo et, Al. 1993. *Pengantar Metode Penelitian.* Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung; PT. Refika Aditama.
- Srimulyo, Koko. 1999, *Analisis Pengaruh Faktor-faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya, Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga:* Surabaya.
- Subandrio, Andra Cipta. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rahman Concern, Universitas Brawijaya*

- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Suwatno., Priansa, J. Doni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*”. Volume 3 No 4
- Yadi, 2011. *Pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada cv dharma utama (duta paint) kota batu*.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat**

Dengan hormat,
Saya mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Nama : Ristu Tria Mega

NIM : 12510033

Sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Malang”. Kesediaan saudara sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan.

Dalam menjawab kuesioner yang saya berikan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ristu Tria Mega
NIM. 12510033

DATA RESPONDEN:

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data atau melingkari jawaban berikut terlebih dahulu.

(Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. 17-25
 - b. 26-40
 - c. >40
3. Berapa lama saudara telah bekerja di kantor PT. Citra Perdana Kendedes Malang?
 - a. <10 tahun
 - b. 10-20 tahun
 - c. >20 tahun
4. Status :
 - a. Pengemudi Batangan
 - b. Pengemudi Cadangan

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar sebanyak 15 pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 3 (tiga) bagian utama indikator pengukuran (Lihat Tabel)
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan tanda check (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:
 - a) Sangat Setuju (SS) = 5 Sangat Setuju
 - b) Setuju (S) = 4 Setuju
 - c) Netral (N) = 3 Netral
 - d) Tidak Setuju (TS) = 2 Tidak Setuju
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 Sangat Tidak Setuju
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya seobjektif mungkin.

Daftar Kuisisioner

I. Pernyataan Variabel X1 (Kebutuhan Fisiologis)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kebutuhan saya untuk makan sehari-hari sudah terpenuhi.					
2.	Saya dapat memenuhi kebutuhan makan sehari-hari dengan layak.					
3.	Saya merasa kebutuhan akan rumah yang layak sudah terpenuhi.					
4.	Saya terdorong untuk bekerja, karena saya punya kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan papan.					
5.	Saya merasa pakaian yang saya pakai sudah layak dan hasil jerih payah dari perusahaan ini.					
6.	Saya dapat membeli pakaian dari hasil jerih payah saya bekerja di perusahaan ini.					

II. Pernyataan Variabel X2 (Kebutuhan Rasa Aman)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
7.	Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan menjamin akan keselamatan.					
8.	Pekerjaan saat ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua nanti.					

III. Pernyataan Variabel X3 (Kebutuhan Sosial)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	SS	STS
9.	Saya merasa senang karena pegawai lain menerima saya dengan baik.					
10.	Saya memiliki banyak rekan kerja di perusahaan, karena saya sering berinteraksi dengan pegawai lain maupun pengemudi lain.					

IV. Pernyataan Variabel X4 (Kebutuhan Harga Diri)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
11.	Perusahaan memberikan bonus ketika target setoran terpenuhi.					
12.	Perusahaan menaikkan jabatan saya karena saya sudah bekerja lama.					

V. Pernyataan Variabel X5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
13.	Saya merasa tertantang untuk mengejar target setoran.					
14.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target setoran yang di tentukan oleh perusahaan.					

I. Pernyataan Variabel Y1 (Kualitas)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan merasa puas dengan apa yang selama ini saya kerjakan.					
2.	Saya selalu melayani pelanggan sesuai Standar Operasional Kerja yang di tentukan perusahaan.					

II. Pernyataan Variabel Y2 (Kuantitas)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi (volume) target yang diberikan perusahaan.					
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					

III. Pernyataan Variabel Y3 (Ketepatan Waktu)

No.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan.					
6.	Saya memanfaatkan waktu dengan baik untuk mencapai target.					



Lampiran 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	109	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0092	4,1284	4,1468	3,9725	3,6055	4,1743

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,9	,9	,9
Valid 3,00	16	14,7	14,7	15,6
Valid 4,00	73	67,0	67,0	82,6
Valid 5,00	19	17,4	17,4	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,9	,9	,9
Valid 3,00	6	5,5	5,5	6,4
Valid 4,00	80	73,4	73,4	79,8
Valid 5,00	22	20,2	20,2	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,9	,9	,9
Valid 3,00	11	10,1	10,1	11,0
Valid 4,00	68	62,4	62,4	73,4
Valid 5,00	29	26,6	26,6	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	5,5	5,5	5,5
3,00	21	19,3	19,3	24,8
4,00	52	47,7	47,7	72,5
5,00	30	27,5	27,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,8	2,8	2,8
3,00	53	48,6	48,6	51,4
4,00	37	33,9	33,9	85,3
5,00	16	14,7	14,7	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,8	1,8	1,8
3,00	10	9,2	9,2	11,0
4,00	64	58,7	58,7	69,7
5,00	33	30,3	30,3	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2)**Statistics**

		X2.1	X2.2
N	Valid	109	109
	Missing	0	0
Mean		4,6514	3,0183

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,8	1,8	1,8
3,00	4	3,7	3,7	5,5
4,00	24	22,0	22,0	27,5
5,00	79	72,5	72,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	29	26,6	26,6	26,6
3,00	56	51,4	51,4	78,0
4,00	17	15,6	15,6	93,6
5,00	7	6,4	6,4	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Variabel Sosial atau Afiliasi (X3)**Statistics**

		X3.1	X3.2
N	Valid	109	109
	Missing	0	0
Mean		3,9358	4,1101

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	5,5	5,5	5,5
3,00	22	20,2	20,2	25,7
4,00	54	49,5	49,5	75,2
5,00	27	24,8	24,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,8	2,8	2,8
3,00	33	30,3	30,3	33,0
4,00	22	20,2	20,2	53,2
5,00	51	46,8	46,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Variabel Kebutuhan Mencerminkan Harga Diri (X4)

Statistics

		X4.1	X4.2
N	Valid	109	109
	Missing	0	0
	Mean	3,9358	4,1193

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,8	1,8
	3,00	33	30,3	32,1
	4,00	44	40,4	72,5
	5,00	30	27,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	4,6	4,6
	3,00	24	22,0	26,6
	4,00	33	30,3	56,9
	5,00	47	43,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0

Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Statistics

		X5.1	X5.2
N	Valid	109	109
	Missing	0	0
Mean		3,9541	3,6422

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	12,8	12,8
	3,00	2	1,8	14,7
	4,00	68	62,4	77,1
	5,00	25	22,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	12,8	12,8
	3,00	28	25,7	38,5
	4,00	50	45,9	84,4
	5,00	17	15,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2
N	Valid	109	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6606	3,9083	3,7798	3,4954	2,9174	3,9266

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,8	1,8	1,8
3,00	36	33,0	33,0	34,9
4,00	68	62,4	62,4	97,2
5,00	3	2,8	2,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	11	10,1	10,1	10,1
3,00	24	22,0	22,0	32,1
4,00	38	34,9	34,9	67,0
5,00	36	33,0	33,0	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	12	11,0	11,0	11,0
3,00	35	32,1	32,1	43,1
4,00	27	24,8	24,8	67,9
5,00	35	32,1	32,1	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	4,6	4,6	4,6
3,00	63	57,8	57,8	62,4
4,00	23	21,1	21,1	83,5
5,00	18	16,5	16,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	60	55,0	55,0	55,0
3,00	17	15,6	15,6	70,6
4,00	13	11,9	11,9	82,6
5,00	19	17,4	17,4	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	3,7	3,7
	3,00	21	19,3	22,9
	4,00	63	57,8	80,7
	5,00	21	19,3	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,346**	,220*	,204*	,148	,413**	,589**
	Sig. (2-tailed)		,000	,022	,033	,125	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.2	Pearson Correlation	,346**	1	,337**	,155	,217*	,278**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,107	,024	,003	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.3	Pearson Correlation	,220*	,337**	1	,241*	,355**	,296**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000		,012	,000	,002	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.4	Pearson Correlation	,204*	,155	,241*	1	,228*	,276**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,033	,107	,012		,017	,004	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.5	Pearson Correlation	,148	,217*	,355**	,228*	1	,317**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,125	,024	,000	,017		,001	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1.6	Pearson Correlation	,413**	,278**	,296**	,276**	,317**	1	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002	,004	,001		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
X1	Pearson Correlation	,589**	,569**	,638**	,616**	,635**	,685**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,0275	4,879	,397	,637
X1.2	19,9083	5,066	,399	,639
X1.3	19,8899	4,691	,453	,619
X1.4	20,0642	4,413	,340	,666
X1.5	20,4312	4,433	,391	,640
X1.6	19,8624	4,453	,499	,601

Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2)**Correlations****Correlations**

		X2.1	X2.2	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,464**	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	109	109	109
X2.2	Pearson Correlation	,464**	1	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	109	109	109
X2	Pearson Correlation	,814**	,892**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	109	109	109

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	3,0183	,685	,464	.
X2.2	4,6514	,414	,464	.

Variabel Kebutuhan Sosial atau Afiliasi (X3)**Correlations****Correlations**

		X3.1	X3.2	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,456**	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	109	109	109
X3.2	Pearson Correlation	,456**	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	109	109	109
X3	Pearson Correlation	,831**	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	109	109	109

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	4,1101	,877	,456	.
X3.2	3,9358	,672	,456	.

Variabel Kebutuhan Mencerminkan Harga Diri (X4)**Correlations****Correlations**

		X4.1	X4.2	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,476**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	109	109	109
X4.2	Pearson Correlation	,476**	1	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	109	109	109
X4	Pearson Correlation	,841**	,877**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	109	109	109

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	4,1193	,828	,476	.
X4.2	3,9358	,653	,476	.

Variabel Aktualisasi Diri (X5)

Correlations

Correlations

		X5.1	X5.2	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,486**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	109	109	109
X5.2	Pearson Correlation	,486**	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	109	109	109
X5	Pearson Correlation	,858**	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	109	109	109

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	3,6422	,806	,486	.
X5.2	3,9541	,766	,486	.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,262**	,447**	,325**	,097	,344**	,581**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,001	,315	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y1.2	Pearson Correlation	,262**	1	,137	,230*	,390**	,419**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,006		,155	,016	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y2.1	Pearson Correlation	,447**	,137	1	,208*	,124	,264**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,155		,030	,199	,006	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y2.2	Pearson Correlation	,325**	,230*	,208*	1	,340**	,215*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016	,030		,000	,025	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y3.1	Pearson Correlation	,097	,390**	,124	,340**	1	,177	,652**
	Sig. (2-tailed)	,315	,000	,199	,000		,065	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y3.2	Pearson Correlation	,344**	,419**	,264**	,215*	,177	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,025	,065		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y	Pearson Correlation	,581**	,674**	,583**	,608**	,652**	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

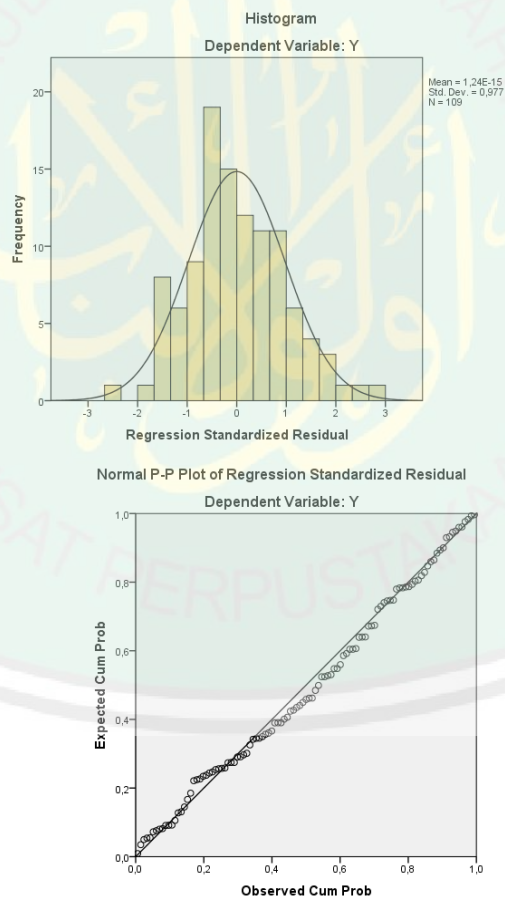
Cronbach's Alpha	N of Items
,656	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18,0275	8,971	,449	,612
Y1.2	17,7798	7,433	,455	,587
Y2.1	17,9083	7,936	,318	,643
Y2.2	18,1927	8,194	,411	,606
Y3.1	18,7706	7,160	,363	,634
Y3.2	17,7615	8,443	,433	,603

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



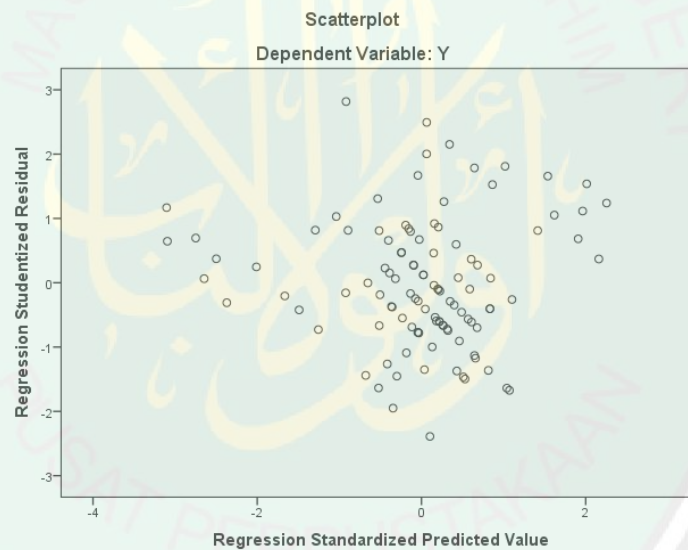
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,04408699
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,801

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas



Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,423	1,211		-,350	,727
	X1	,039	,057	,081	,689	,492
	X2	-,014	,103	-,014	-,131	,896
	X3	,086	,095	,105	,898	,371
	X4	,125	,093	,151	1,343	,182
	X5	-,065	,091	-,080	-,708	,481

a. Dependent Variable: absolute.residual

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,995	2,075		-,479	,633		
X1	,243	,098	,185	2,477	,015	,670	1,493
X2	,646	,176	,248	3,668	,000	,820	1,220
X3	,507	,163	,231	3,102	,002	,676	1,480
X4	,611	,160	,274	3,829	,000	,730	1,369
X5	,380	,156	,177	2,432	,017	,712	1,404

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X2, X4, X3, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,595	2,09311

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716,139	5	143,228	32,692	,000 ^b
	Residual	451,255	103	4,381		
	Total	1167,394	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.995	2,075		-.479	,633
1 X1	,243	,098	,185	2,477	,015
X2	,646	,176	,248	3,668	,000
X3	,507	,163	,231	3,102	,002
X4	,611	,160	,274	3,829	,000
X5	,380	,156	,177	2,432	,017

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 Data Mentah

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	4	5	3	4	2	5	3	8	4	4	8	5	5	1	5	4	9	4	5	4	2	3	5	2	3	3	
2	5	4	4	5	3	4	2	5	3	8	4	3	7	4	5	9	4	2	6	3	4	4	5	5	4	2	5	5	
3	5	5	5	4	4	5	2	8	5	4	9	5	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	4	5	2	8	5
4	3	3	4	2	3	4	1	9	5	3	8	2	3	5	3	3	6	2	2	4	3	2	4	2	3	3	1	7	3
5	3	4	4	4	3	4	2	2	5	5	1	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	4	4	5	5	5	2	7	5
6	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	8	4	3	7	5	3	8	5	4	9	4	4	5	3	3	4	2	3	4
7	3	3	4	3	3	2	1	8	4	2	6	3	3	6	3	2	5	2	3	5	3	2	4	3	2	2	1	6	2
8	4	5	5	4	3	4	2	5	5	4	9	4	5	9	3	4	7	4	4	8	3	5	4	4	3	5	2	4	5
9	4	4	4	5	3	5	2	5	5	2	7	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	5	4	3	3	5	2	4	5
10	5	4	4	5	3	5	2	6	5	2	7	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	4	4	3	3	4	2	2	4
11	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	6	3	3	6	5	4	9	5	4	9	4	3	2	4	3	2	1	8	2
12	4	4	4	4	3	4	2	3	5	3	8	3	5	8	5	5	1	5	4	9	4	5	4	4	5	5	2	7	5
13	4	4	4	4	3	4	2	3	5	3	8	4	3	7	5	5	1	5	4	9	4	5	4	3	3	4	2	3	4

14	4	4	4	5	5	4	26	5	2	7	4	5	9	4	4	8	5	4	9	3	3	5	3	3	5	22
15	3	4	4	4	5	3	23	3	2	5	4	5	9	3	4	7	5	2	7	4	5	4	5	3	4	25
16	4	4	3	3	3	3	20	5	4	9	3	2	5	3	3	6	2	2	4	3	4	2	3	3	2	17
17	4	4	5	5	4	5	27	5	2	7	4	5	9	4	4	8	5	2	7	4	5	4	3	2	4	22
18	4	4	4	4	3	4	23	4	3	7	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	5	4	3	3	5	24
19	4	4	4	4	3	4	23	5	4	9	3	5	8	3	4	7	4	4	8	4	2	4	3	2	4	19
20	4	5	4	5	5	4	27	5	3	8	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	4	2	5	2	5	21
21	3	4	4	4	3	4	22	5	2	7	4	5	9	5	5	10	5	3	8	4	5	3	3	3	4	22
22	4	5	5	4	3	5	26	5	4	9	5	4	9	3	5	8	4	3	7	4	5	5	3	2	5	24
23	4	4	4	4	3	3	22	5	3	8	5	5	10	3	2	5	4	5	9	3	5	3	3	4	4	22
24	3	4	3	4	4	4	22	5	3	8	4	5	9	4	5	9	5	5	10	4	3	5	3	2	4	21
25	4	4	3	4	3	4	22	5	4	9	5	4	9	3	3	6	4	3	7	4	5	3	3	2	5	22
26	4	4	4	5	3	4	24	4	3	7	4	3	7	4	5	9	3	3	6	4	5	3	3	2	4	21
27	4	4	4	2	3	3	20	5	3	8	3	4	7	4	5	9	3	3	6	3	5	3	3	3	5	22
28	4	4	4	4	3	4	23	4	3	7	4	5	9	5	5	10	4	2	6	4	5	5	3	2	4	23
29	3	4	4	2	3	3	19	2	2	4	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	3	3	2	2	16
30	5	4	3	3	3	5	23	5	3	8	3	4	7	4	5	9	4	4	8	4	5	4	4	5	5	27
31	4	4	4	5	3	4	24	5	3	8	4	5	9	4	4	8	4	5	9	4	5	3	3	2	4	21
32	4	4	4	4	3	4	23	5	3	8	5	4	9	3	3	6	4	3	7	4	4	3	3	4	4	22
33	4	4	4	4	3	4	23	5	3	8	4	3	7	5	5	10	4	3	7	4	4	5	3	2	4	22
34	5	4	5	4	4	4	26	4	3	7	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	2	3	3	2	4	17
35	4	4	4	5	3	4	24	5	3	8	4	5	9	4	4	8	4	3	7	4	4	3	3	2	5	21
36	5	5	5	3	3	4	25	5	3	8	5	5	10	3	3	6	4	4	8	4	4	3	3	2	4	20
37	4	4	4	4	3	4	23	4	3	7	4	3	7	5	5	10	4	3	7	4	5	3	4	2	4	22
38	4	4	5	4	3	4	25	5	5	1	5	5	1	5	4	9	4	3	7	4	4	5	3	4	4	2

8							4			0			0													4
39	5	4	5	4	5	5	28	5	3	8	4	3	7	4	5	9	5	4	9	4	4	5	5	2	4	24
40	5	5	4	4	4	5	27	5	3	8	3	3	6	4	5	9	2	2	4	2	4	3	2	2	4	17
41	4	4	5	3	3	4	23	5	2	7	3	3	6	4	5	9	4	3	7	4	5	3	5	2	4	23
42	4	5	4	4	3	3	23	4	3	7	3	4	7	3	3	6	2	2	4	3	2	3	3	2	4	17
43	4	4	4	4	3	4	23	5	3	8	4	5	9	5	5	10	5	4	9	4	4	5	5	2	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24	5	3	8	4	4	8	5	4	9	4	3	7	4	4	3	3	4	4	22
45	4	4	4	5	3	4	24	4	2	6	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	5	3	2	2	5	21
46	4	4	4	4	3	5	24	5	4	9	4	3	7	3	5	8	4	3	7	4	4	3	5	2	4	22
47	4	5	4	5	4	5	27	3	2	5	3	3	6	4	4	8	4	3	7	4	4	3	4	2	4	21
48	5	5	5	4	5	5	29	5	4	9	5	5	10	5	4	9	4	5	9	4	5	5	5	5	4	28
49	4	4	4	4	3	4	23	3	2	5	4	5	9	4	5	9	4	3	7	4	4	3	4	2	4	21
50	4	4	5	4	3	4	24	5	3	8	3	4	7	3	4	7	4	4	8	4	4	3	4	2	4	21
51	4	4	4	3	4	5	24	4	3	7	4	5	9	3	5	8	4	4	8	4	5	5	4	4	4	26
52	4	4	4	5	3	4	24	5	3	8	4	3	7	3	5	8	2	3	5	3	3	2	3	2	4	17
53	4	5	5	4	5	5	28	5	2	7	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	5	3	4	2	4	22
54	4	4	4	4	3	4	23	5	3	8	3	3	6	4	5	9	4	4	8	4	3	5	3	2	4	21
55	4	4	4	5	3	4	24	5	2	7	5	5	10	4	4	8	4	4	8	4	3	4	4	2	4	21
56	3	5	5	5	5	4	27	5	3	8	4	5	9	5	4	9	4	4	8	4	5	5	3	2	4	23
57	4	4	4	4	3	4	23	4	3	7	4	4	8	3	3	6	2	2	4	4	3	3	4	2	4	20
58	4	5	5	4	5	5	28	4	3	7	4	5	9	4	5	9	4	3	7	3	5	3	3	2	4	20
59	4	4	4	5	3	4	24	5	3	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	3	5	4	2	3	21
60	3	3	5	5	5	4	25	4	2	6	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	3	5	4	2	4	22
61	4	4	4	4	3	4	23	5	4	9	5	5	10	4	4	8	4	5	9	4	3	5	3	2	4	21
62	4	4	4	4	3	4	23	4	2	6	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	3	4	3	2	4	20

63	4	4	4	5	4	4	25	5	3	8	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	3	5	3	2	4	21
64	4	4	4	4	4	5	25	4	2	6	5	4	9	4	3	7	5	4	9	4	3	3	4	2	3	19
65	4	4	4	3	4	4	23	5	3	8	4	5	9	3	5	8	4	4	8	4	3	5	3	2	4	21
66	4	4	4	2	4	5	23	5	3	8	5	4	9	4	4	8	4	4	8	4	3	5	3	2	4	21
67	4	4	4	4	5	5	26	4	2	6	3	4	7	4	5	9	4	4	8	4	5	5	3	2	4	23
68	4	4	4	3	4	3	22	5	3	8	5	5	10	4	4	8	4	4	8	4	3	5	3	2	4	21
69	4	4	5	4	4	4	25	5	2	7	3	4	7	4	4	8	2	3	5	4	3	3	2	2	3	17
70	4	4	4	3	4	3	22	5	3	8	4	3	7	4	5	9	4	4	8	4	3	4	3	2	4	20
71	4	4	4	3	4	3	22	5	3	8	4	3	7	3	4	7	4	4	8	3	3	4	4	2	4	20
72	4	4	4	4	4	4	24	5	4	9	4	5	9	5	5	10	4	4	8	4	3	4	4	2	4	21
73	5	4	4	4	4	5	26	5	3	8	4	5	9	3	4	7	4	4	8	4	3	5	4	2	3	21
74	5	5	5	4	4	5	28	5	5	10	5	5	10	5	3	8	4	5	9	5	4	5	5	5	5	29
75	4	5	5	4	4	5	27	5	3	8	5	5	10	5	5	10	4	5	9	4	4	5	5	5	4	27
76	4	4	4	3	3	4	22	5	3	8	4	5	9	5	4	9	4	5	9	3	4	3	5	2	3	20
77	4	5	5	4	5	5	28	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	4	5	5	5	5	28
78	4	4	4	4	3	4	23	5	4	9	5	5	10	4	3	7	4	4	8	3	4	5	3	2	3	20
79	4	4	3	2	3	4	20	5	4	9	3	4	7	5	4	9	4	3	7	3	4	5	3	2	3	20
80	4	4	5	5	4	5	27	5	3	8	4	5	9	5	5	10	4	4	8	4	4	5	3	2	3	21
81	4	2	4	3	2	4	19	4	2	6	3	2	5	3	2	5	2	2	4	3	2	3	3	2	3	16
82	5	4	5	5	5	5	29	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	5	5	30
83	5	5	5	4	4	4	27	5	3	8	2	3	5	4	5	9	4	4	8	3	4	5	3	2	4	21
84	5	5	5	5	4	4	28	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	5	5	5	5	30
85	5	5	4	5	4	5	28	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	5	10	4	5	5	5	5	5	29
86	4	4	4	4	3	4	23	5	4	9	3	3	6	3	4	7	4	4	8	3	4	2	3	4	4	20
8	5	5	5	4	4	5	2	4	2	6	5	5	1	4	5	9	2	3	5	3	4	4	3	4	3	2

108	4	4	3	5	5	4	25	5	4	9	4	4	8	5	3	8	4	5	9	3	4	4	4	3	4	22
109	4	4	3	3	5	4	23	5	4	9	5	3	8	3	5	8	5	5	10	4	4	3	3	5	3	22

