

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SMART MULTI FINANCE MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

MISBAHUL MUNIRUL IHWAN

NIM : 11510086

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SMART MULTI FINANCE MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

MISBAHUL MUNIRUL IHWAN

NIM : 11510086

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SMART MULTI FINANCE MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MISBAHUL MUNIRUL IHWAN
NIM : 11510086

Telah Disetujui, 16 Juni 2016
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 19720212 200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SMART MULTI FINANCE MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MISBAHUL MUNIRUL IHWAN

NIM : 11510086

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 28 Januari 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Ketua Penguji
<u>Zaim Mukaffi, SE., M.Si</u>
NIP. 19791124 200901 1 007 | : | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19720212 200312 1 003 | : | () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001 | : | () |

Dibahkan Oleh :
Kepada Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Misbahul Munirul Ihwan
NIM : 11510086
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT.SMART MULTI FINANCE Malang

adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

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

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

Malang, 30 Juni 2016

Hormat saya,



Misbahul Munirul Ihwan
NIM : 11510086

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini :


Nama	: Misbahul Munirul Ihwan
NIM	: 11510086
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMART MULTI FINANCE MALANG

Megizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full teks) Demi proses penelitian dan studi keilmuan selanjutnya
Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya,

Malang, 30 juni 2016

Dosen pembimbing

Mahasiswa


(Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si)
NIP. 19720212 200312 1 003




(Misbahul Munirul Ihwan)
NIM. 11510086

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Aku persembahkan karya Ilmiah ini untuk
Ayahanda Muhammad Sholikhin Effendi dan Ibunda Siti Masrurohtercinta,
Terima kasih yang mendalam atas perjuangannya
Yang gigihmembesarkan, mendidik,
Menyayangi serta mendo’akan
Ananda dengan tulus.”



HALAMAN MOTTO

“SUKSES ITU WAJIB”



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkankehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Multi Finance Malang)”**

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.. Secara khusus, kami ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik Skripsi ini sebagai berikut :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. MisbahulMunir,Lc.,M.Ei selaku Ketua JurusanManajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr.H. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusanya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses paling akhir dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Pihak PT. Smart Multi Finance Malang atas kesediannya dan dukungan menjadi objek dalam penelitian ini
7. Ayahanda Muhammad Sholikhin Effendi dan Ibunda Siti Masrurohtercinta, terima kasih yang mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan anda dengan tulus.
8. Untuk Dika Dara widiansyah. Terima kasih telah menemani kekosongan waktu dan juga telah memberikan dukungan yang tiada hentinya.
9. Adek.ku satu – satunya dewi rahmawati yang selalu menyemangati dan menginspirasi.
10. Sahabat – sahabati PMII rayon EKONOMI MOCH. HATTA khususnya angkatan 2011 terima kasih atas doanya.
11. Sahabat – sahabati PMII KOMISARIAT Sunan Ampel Malang khususnya angkatan 2011 terima kasih atas doanya.
12. Teman – teman DEMA UNIVERSITAS terima kasih kalian luar biasa.
13. Teman – teman kos dan seperjuangan skripsi Herman, Kimcil, eM Cebok, Eko 98%, debleng, Banteng, John sukses selalu buat kalian !!!
14. Teman – teman sengkatan skripsi yang turut membantu terima kasih.
15. Semua Teman-Teman manajemn angkatan 2011. *You're Awesome, Guys !*

16. Terima kasih kepada orang yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Demikian, sepatah kata dari kami. Atas perhatian kami sampaikan terima kasih.



Malang, 16 juni 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN PERNYATAAN	IV
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	V
HALAMANPERSEMBAHAN	VI
HALAMAN MOTTO	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL	XIII
ABSTRAK	XV
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1. PenelitianTerdahulu	11
2.2. KajianTeoritis.....	16
2.2.1. Motivasi.....	16
2.2.1.1. Definisi Motivasi.....	16
2.2.1.2. Macam – Macam Motivasi.....	17
2.2.1.3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan	18
2.2.1.4. Tujuan pemberian Motivasi	18
2.2.1.5. Teori Motivasi Kerja	19
2.2.1.6. Motivasi Menurut Islam	21
2.2.2. Kinerja Karyawan.....	23
2.2.2.1. Definisi Kinerja	23
2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.2.2.3. Penilaian Kinerja	28
2.2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.2.2.6. Kinerja Menurut Islam	30
2.2.3 Kerangka konseptual.....	32
2.2.4 Model Konseptual	33
2.2.5 Model Hipotesis	34
2.2.6 Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III :METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
3.2. Lokasi Penelitian	36
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5. Data dan Jenis Data	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Definisi Operasional Variabel	39
3.7.1. Variabel Dependen	39
3.7.2. Variabel Independen	39
3.8. Instrumen dan Analisis Data	42
3.8.1. Uji Instrumen.....	42
3.8.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	43
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Hasil Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2 Lokasi penelitian	49
4.1.3 Visi dan Misi	49
4.1.4 Struktur Organisasi.....	50
4.1.5 Tata Kerja.....	50
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	53
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	53
4.2.2 Distribusi Berdasarkan Umur	53
4.2.3 Distribusi Berdasarkan jenis Kelamin	54
4.2.4 Distribusi Berdasarkan Pendidikan	54
4.2.5 distribusi Berdasarkan Masa kerja.....	55
4.3 Uji Asumsi klasik	55
4.3.1 Multikolinearitas	55
4.3.2 Autokorelasi	56
4.3.3 Uji Normalis	57
4.3.4 ujiLinearitas.....	59
4.4 Pengujian Instrumen	60
4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	60
4.5 Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.6 Hasil Analisis Regresi.....	73
4.7 hasil Pengujian Hipotesis.....	76
4.8 Pembahasan hasil penelitian	47

BAB IV :PENUTUP

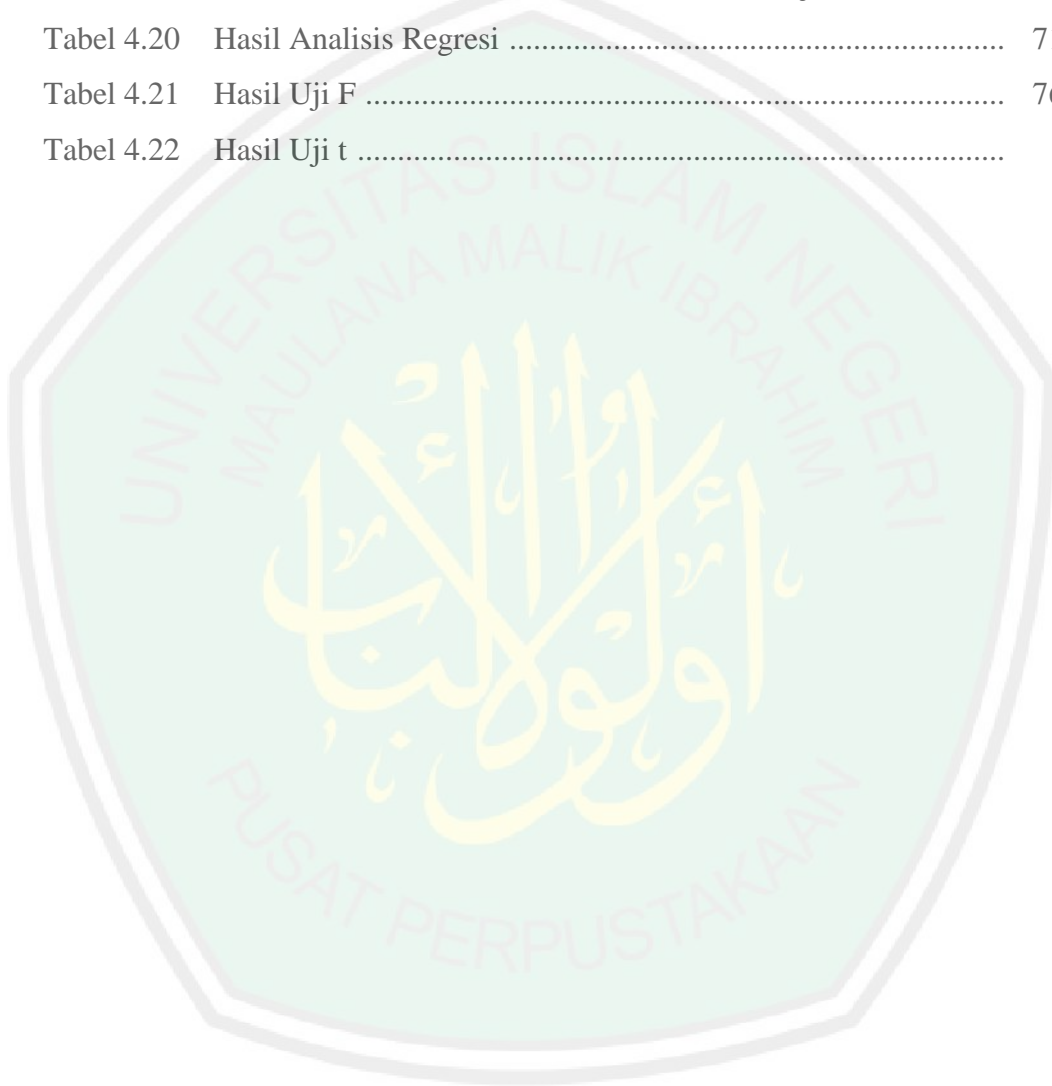
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA.....	
---------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel	41
Tabel 4.1	Komposisi Umur Responden	53
Tabel 4.2	Komposisi Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.3	Komposisi Pendidikan Terahir	54
Tabel 4.4	Komposisi Masa Kerja	55
Tabel 4.5	Uji Multikolinearitas Value Inflation Factor (VIF)	56
Tabel 4.6	Model Sumarry	57
Tabel 4.7	Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.8	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kebutuhan fisiologis.....	60
Tabel 4.9	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kebutuhan keamanan	61
Tabel 4.10	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kebutuhan sosial.....	62
Tabel 4.11	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kebutuhan penghargaan diri.....	63
Tabel 4.12	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kebutuhan aktualisasi diri	64
Tabel 4.13	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja	63
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kebutuhan fisiologis.....	65
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kebutuhan keamanan	66
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kebutuhan sosial	68
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel	

	kebutuhan penghargaan diri.....	69
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kebutuhan aktualisasi diri	70
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kinerja	71
Tabel 4.20	Hasil Analisis Regresi	71
Tabel 4.21	Hasil Uji F	76
Tabel 4.22	Hasil Uji t	



ABSTRAK

Munirul Ihwan, Misbahul. 2016. SKRIPSI. Judul : Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Smart Multi Finance
Pembimbing : Dr.H Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Kata Kunci : Motivasi , Kinerja

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan objek penelitian pada salah satu cabang perusahaan PT. Smart Multi Finance, yang terletak Lokasi ini bertempat Malang Ruko Soekarno Hatta Blok Mp No 58 Kota Malang. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pengertian Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan karyawan PT Smart Multi Finance Sebanyak 37.

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui pengujian hipotesis teknik analisis data yang di gunakan yaitu (1) Uji Validitas dan Reliabilitas dari item-item kuesioner, (2) Uji Regresi Linier Berganda. Kemudian model regresi tersebut dilakukan pengujian hipotesis yakni secara simultan (Uji f), secara parsial (Uji t) dan variabel yang dominan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan keamanan (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan penghargaan diri(X5), Kebutuhan aktualisasi diri (X5), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,738.

ABSTRACT

Munirul Ihwan, Misbahul. 2016. Thesis. Title: Effects of motivation on employee performance PT. Smart Multi Finance

Supervisor: Ahmad Sani Dr.H Supriyanto, SE., M.Si

Keywords: Motivation, Performance

In writing this thesis uses the object of research on one of the branches of companies of PT. Smart Multi Finance, which is located in Malang Soekarno Hatta Blok Mp No. 58 City. In this study used quantitative methods, sampling technique used in this study is saturated sampling. Understanding Saturated Sampling is sampling technique when all members of the population used as a sample, PT. Smart Multi Finance employees' of 37.

This study aims to test and analyze whether the work motivation significantly affect performance through hypothesis testing data analysis techniques were used: (1) Validity and reliability of the questionnaire items, (2) Test of Multiple Linear Regression. Then simultaneously the regression model testing the hypothesis (f test), partially (t test) and dominant variable.

Based on the results of the research showed that the variables of Physiological Needs (X1), security needs (X2), social Supplies (X3), need for self-esteem (X5), need for self-actualization (X5), significantly affected the performance (Y). The amount of influence of independent variables on the dependent variable in this study demonstrated the value of R Square of 0.738

مستخلص البحث

منير الاخوان، مصباح. بحث جامع العنوان :تأثير الحافز علأداء الموظفين
الشركة سمارت مولتي فيننجا
المشرف: الدكتور احمد سانى سوفرينتو، الحج الماجستير
كلمات الرئيسية: الدافع، والأداء

في كتابة هذا المقال تستخدم كائن منالبحث لأحد منفرو عال شركة سمارت مولتي فيننجا
، وهو مكتبمالانجمو قعيقعسو كارنوها تابلو كالنائب رقم 58 مدينة مالانج
في هذا الدراسة، وذلك باستخدام الأساليب الكمية، وذلك باستخدام تقنية أخذ العينات المستخدمة في هذا
الدراسة مشبعة أخذ العينات
فهما المشبعة أخذ العينات وأخذ العينات أسلوب عند جميع أفراد السكان تستخدم عينة، ومجموع عالمو
ظفينا الشركة سمارت مولتي فيننجا يعنى 37
وتهدف هذا الدراسة للاختبار وتحليل ما إذا كان الدافع العمل يؤثر تأثير كبير علأداء منخذ
لالتقنيات تحليل البيانات اختبار فرضية استخدمت (1) صحة موثوقية بنود الاستبيان، (2) اختبار م
تعددة الانحدار الخطي
ثم نموذج الانحدار الفرضية القائلة بأن في وقت واحد (اختبار ف)، جزئيا (الاختبار
ت) ومتغير المهيمن.
وبناء علنتائج الدراسة تظهر أن المتغير اتا احتياجات الفسيولوجية
(X1)، الاحتياجات الأمنية (X2)، مستلزمات اجتماعية (X3)، والحاجة إلأحترام الذات
(X5)، والحاجة إلالتحقيق الذات (X5)، تؤثر تأثير كبير علأداء (Y) رساحة يعنى
كمية متناثر المتغير اتا المستقلة علالمتغير التابع في هذا الدراسة أثبتت قيمة
0,738

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, kemajuan perusahaan dapat terwujud tergantung pada kinerja dan produktivitas sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan. Kemajuan teknologi tidak dapat meninggalkan peran sumber daya manusia dan menggandakan organisasi atau perusahaan, ini berarti peran sumber daya manusia tidak dapat di pisahkan dari sebuah perusahaan secanggih apapun itu teknologi yang digunakan dalam organisasi tersebut.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1998: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa

aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual (Winardi, 2004:2-3). Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, dengan demikian motivasi ini dapat berpengaruh pula pada pencapaian prestasi individu, kelompok maupun organisasi tersebut, hal ini secara langsung akan meningkatkan efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi, produktif atau tidaknya kinerja anggota organisasi yang ada, dan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi para anggota organisasi tersebut (Sucipto, 2008:146).

Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan.

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 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.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja juga sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* Russel, (1993:379). Berdasarkan pendapat Bernardin and Russel, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2004:67). Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013: 12) yang dilakukan di CV Haragon Surabaya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian milik Murti dan Srimulyani (2013: 9) yang meneliti tentang motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Madiun menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini memberikan gambaran bahwa tidak selalu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ilmiah ini terfokus pada motivasi kebutuhan yang merupakan salah satu dari motivasi kerja secara umum. Dalam motivasi ini terdapat beberapa factor yaitu dorongan dari organisasi diharapkan, bisa mengembangkan kualitas para karyawan. Kedua kebutuhan yang berkaitan dengan jam kerja, dukungan manajer, dan konsekuensi karir yang diharapkan akan membentuk inti dari bentuk realisasi motivasi sebagai fenomena bersama yang didekati dengan tingkat organisasi dan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengarah pada teori Maslow yang menjelaskan tentang Motivasi yang menjelaskan tentang 5 macam yang harus dilakukan

pimpinan terhadap karyawannya melalui fisiologis, kebutuhan akan keamanan kebutuhan sosial, kebutuhan diri/martabat dan kebutuhan mewujudkan diri, dalam berbagai hal yang menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang diteliti oleh peneliti bahwa mayoritas latar belakang pendidikan karyawan sekolah menengah atas serta jenis pekerjaannya tidak memiliki keahlian khusus maka dari itu kebutuhan karyawan yang seperti ini cenderung mengarah ke kebutuhan fisiologis biasanya kebutuhan ini yang mengarah pada setiap karyawan akan merasa kebutuhannya terpenuhi jika 3 hal pokok mereka terpenuhi yaitu sandang, pangan dan papan dapat dipastikan mereka akan merasa nyaman dalam bekerja. Setelah terpenuhi kebutuhan mereka akan ada kebutuhan mereka yang selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman hal ini biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki pekerjaan yang cukup lama dalam perusahaan dan tidak ingin keluar dari perusahaan, setelah cukup lama dalam pekerjaan ada kebutuhan yang juga harus diberikan yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih mengarah pada interaksi mereka dalam perusahaan atau bahkan kepada para pimpinan mereka. Setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik dan juga dengan jabatan mereka yang terus naik dari segi jabatan kebutuhan mereka juga akan bertambah yang biasanya diinginkan oleh karyawan seperti ini atau bisa dibidang tingkat atas/manajer yaitu kebutuhan akan harga diri, disini biasanya mereka ingin menunjukan bahwa selama ini mereka bekerja itu ada manfaatnya dan sudah waktunya untuk di berikan kepercayaan khusus

serta apa yang dilakukan mereka bisa berperan penting dalam perusahaan, dan kebutuhan terakhir yaitu aktualisasi diri, kebutuhan ini biasanya dilakukan seorang manajer yang ingin menunjukkan keahlian dalam dirinya agar cita-cita yang di impiangkan dapat tersalurkan dalam perusahaan. sehingga penerapan teori maslow sesuai dengan permasalahan pada PT.SMART MULTI FINANCE. Dengan begitu karyawan merasa nyaman dalam bekerja di segala bidang. Motivasi kerja ini sangat cocok dengan perbedaan setiap individu yang ada di Indonesia khususnya pada PT.SMART MULTI FINANCE.

PT.SMART MULTI FINANCE. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai *leading company* ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan *leasing*. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini sudah tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk di Malang.

PT.SMART MULTI FINANCE Malang sebagai kantor perwakilan di daerah dengan segmentasi kendaraan roda dua dan roda empat, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey PT.SMART MULTI FINANCE Malang masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan di bagian administrasi.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil pra survey di lapangan, para karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja.

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART MULTI FINACE”**

1.2. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis(X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

3. Variabel Manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan antara meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja PT.SMART MULTI FINANCE Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan ?
3. Untuk mengetahui variable (X) manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT.SMART MULTI FINANCE Malang ?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menempa ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa sumber

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Febrian Nurtaneo Akbar, 2012, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya	1. Motivasi Intrinsik (X1) 2. Motivasi Ekstrinsik (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Uji simultan didapatkan nilai F hitung (245,484) > Ftabel (3,041) maka secara simultan motivasi intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji parsial motivasi intrinsik didapatkan thitung (5,440) > ttabel (1,972) maka secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji parsial motivasi

				ekstrinsik didapatkan thitung (6,520) > ttabel (1,972) maka secara parsial motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Moch. Noor Setyo Wardono, 2012, Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	Kuantitatif	<p>Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi ($R^2 = 0,370$) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002.</p> <p>Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti.</p>
3	Nono Soekardi, 2012, Pengaruh Motivasi Kerja, budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Kesejahteraan (X3) Kinerja Pegawai (Y) 	Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa X1 (motivasi kerja), X2 (budaya organisasi), dan X3 (kesejahteraan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini ditunjukkan oleh F-hitung = 108,687 dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel</p>

				<p>terikat.</p> <p>Hasil perhitungan X1 terhadap Y dari t-hitung = 2.490 dengan sig. 0.017.</p> <p>Hasil perhitungan X2 terhadap Y dari t-hitung = 2,837 dengan sig. 0.007.</p> <p>Hasil perhitungan X3 terhadap Y dari t-hitung = 4.176 dengan sig. 0.000,.</p> <p>Hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.</p>
4	<p>Sunardi, 2012, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Komunikasi (X3) <p>Kinerja (Y)</p>	Kuantitatif	<p>Motivasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X1 $(0,001) < \alpha (0,05)$.</p> <p>Budaya organisasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X2 $(0,068) > \alpha (0,05)$. Komunikasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X3 $(0,000) < \alpha (0,05)$ artinya motivasi dan komunikasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh parsial tapi tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sig F $(0,000) < \alpha (0,05)$.</p> <p>Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel motivasi dan</p>

				budaya organisasi, yaitu ditunjukkan dengan nilai beta 0,500.
5	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	1. Motivasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Motivasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X1 $(0,001) < \alpha (0,05)$. Budaya organisasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X2 $(0,068) > \alpha (0,05)$. Komunikasi terhadap kinerja dihasilkan sig t X3 $(0,000) < \alpha (0,05)$ artinya motivasi dan komunikasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh parsial tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sig F $(0,000) < \alpha (0,05)$. Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel motivasi dan budaya organisasi, yaitu ditunjukkan dengan nilai beta 0,500.
6	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV	1. Pelatihan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Haragon Surabaya		<p>Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,22, menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan masih tergolong sedang.</p> <p>Nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,38 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan untuk bekerja secara maksimal masih tergolong sedang.</p>
			<p>Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi ($R^2 = 0,370$) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002.</p> <p>Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti.</p>

Sumber: Dari jurnal Leonando dan Sutanto (2013), Wardono (2012), Murti dan Srimulyani (2013), Sukardi (2012), Sunardi (2012), Akbar (2012)

Persamaan antara penelitian sekarang dengan 5 penelitian terdahulu yaitu penelitian milik Leonardo dan Susanto (2013), Wardono (2012), Murti dan Srimulyani (2013), Sukardi (2012) adalah sama-sama mengambil variabel bebas yaitu motivasi dan persamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sekarang mengambil variabel bebas yang terdiri dari Kebutuhan fisiologikal, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan diri, Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

sedangkan penelitian terdahulu variabel bebasnya terdiri dari beberapa macam, yaitu pelatihan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja juga motivasi intrinsik dan variabel ekstrinsik yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu di atas juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu diharapkan bisa memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Motivasi

2.2.1.1. Definisi Motivasi

Motivasi (*motivation*), berasal dari bahasa latin yaitu: *movere* yang berarti menggerakkan. Dalam konteks ini motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarah dan presistensi kegiatan sukarela yang ditujukan kearah pencapaian tujuan. Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal tersebut agar mereka secara

berhasil dapat membina para karyawan mereka menuju kearah pencapaian sasaran-sasaran perusahaan Winardi(2004: 1).

Motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah dan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Banyak teori motivasi yang berdasarkan asas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong untuk seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti: (1) keinginan yang hendak dipenuhinya (2) tingkah laku (3) tujuan (4) umpan balik.

Motivasi merupakan sebuah konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah

situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow, sebagai tokoh motivasi sebagai aliran *humanisem*, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. (Uno, 2007:1-4).

2.2.1.2. Macam - Macam Motivasi

Macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang maka dari itu penggolongan motivasi pun sangat bervariasi. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya, diantaranya:

1. Motivasi bawaan yang dimaksud dengan motivasi bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir tanpa dipelajari. Sebagai contoh adalah: dorongan untuk makan, minum, bekerja, istirahat, seksual, dll.
2. Motivasi yang dipelajari Maksudnya adalah motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh adalah: dorongan untuk belajar, dorongan untuk mengajar dimasyarakat. (Hasibuan 2001:221).

2.2.1.3. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan di mulai dari peningkatan motivasi kerja.karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam

menjalankan roda kehidupan perusahaan. apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi kerja tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.2.1.4. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut, Hariandja (2007: 324), adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.1.5. Teori Motivasi Kerja

Dasar teori Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 104):

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.

- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yakni:
1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
 2. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
 3. kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
 4. kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
 5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan

mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2.1.6. Motivasi Menurut Islam

Menurut Djalaludin (2007:137) motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadikan semua aktivitas duniawi bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi menjadi tidak berarti dihadapan Allah.

Berikut ini adalah ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki kerukunan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia". Qs. Ar-Ra'd : 11

Menurut Diana (2008:199), bahwa manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat

beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji. Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Bagi seseorang yang telah menunaikan zakat maka dia telah membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri sesuai dengan firmah Allah :

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا

Artinya: “Ambillah zakat dari sebagian harta mereka. Dengan zakat itu, kamu membersihkan dan mensucikan mereka”. (QS. At Taubah: 103)

Setelah menunaikan zakat untuk membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri, seorang pekerja juga termotivasi untuk menginfakkan sebagian hartanya untuk menghindari diri dari kebinasaan. Sesuai dengan firman Allah SWT berikut ini:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan berinfaklah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al Baqarah: 195)

Seorang pekerja akan menanamkan dalam hatinya untuk membantu orang lain dalam kebaikan dan mempercayai bahwa orang yang baik adalah orang yang bermanfaat untuk orang lain. Yang semula orang menjadi tangan di bawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki (Shihab, 2003:533). Sesuai dengan hadits Nabi:

الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى

Artinya: “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah “(HR.Muslim 1717)

Seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Seperti hadits dibawah ini (Bukhari, 3705):

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودٍ الْبَدْرِيَّ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Rasulullah bersabda: “Nafkahnya seseorang kepada keluarganya adalah sedekah” (Matan lain: Muslim 1669)

Jadi islam sendiri telah menjelaskan bahwa motivasi memanglah penting diberikan pada diri seseorang agar dapat menjalani kehidupan, kita mempunyai tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan yang diinginkan sehingga apabila motivasi sudah tertanam dalam diri kita maka kinerja akan baik dan maksimal

2.2.2. Kinerja karyawan

2.2.2.1. Definisi kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat

diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Oxford Dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau cara melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya, kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut seperti yang dikatak oleh Robbins bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O) : artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Moehariono, 2009:60-61).

Sedangkan Menurut Sinambela, (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka pengertian atau definisi kerja atau performance dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam

mencapai upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa saja yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerjanya mengacu pada pengukuran kerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factor) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya. (Moehariono, 2009:61-62).

2.2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang dipengaruhi ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya, bakat, sifat, pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misal pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.
2. Jadi, diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya. Misalnya, jika pegawai mempunyai bakat dan sifat yang diperlukan oleh pekerjaan yang ia kerjakan, kemungkinan besar ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika ia tidak mempunyai bakat dan sifat pribadi yang diperlukan oleh pekerjaannya, kemungkinan besar kinerjanya akan buruk.
3. Faktor-faktor internal lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai melakukan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi

tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

4. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkatan inflasi, maka kinerja mereka akan menurun
- Lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi diluar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. (Wirawan, 2009:6-8).

2.2.2.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standart kerja yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan

pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini. Dalam praktiknya evaluasi kinerja menggunakan alat evaluasi berupa pemberian komentar didalam formulir yang isinya berkaitan dengan pengamatan seorang pimpinan terhadap karyawan tentang kerja itu sendiri seperti (evaluasi harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran, atau tahunan) yang dikaitkan dengan perilaku didalam pekerjaan.

Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: 1) tugas karyawan; 2) perilaku karyawan; 3) ciri-ciri karyawan. Didalamnya meliputi bagaimana melihat efektifitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada, dan memberikan tambahan kemampuan kepada karyawan.

Dengan demikian, suatu perusahaan tidak bisa hanya sekedar mempunyai sistem penilaian saja; sistem harus efektif, diterima dan pantas

digunakan. Dengan terpenuhinya kondisi-kondisi itu, sistem performance evaluation dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan dalam pada SDM yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir dan lain-lain.

2.2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007:237) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
4. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan

keputusan, mengidentifikasi kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

2.2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Dharma (1991:46) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, jumlah yang harus di selesaikan
 2. Kualitas, yaitu mutu yang di hasilkan
 3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan
- berdasarkan agus dharma, maka peneliti memakai 3 faktor tersebut untuk dijadikan landasan teori dalam menentukan indikator penelitian bagi variabel kinerja karyawan.

2.2.2.6. Kinerja Menurut Islam

Agama Islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akirat, maka hal tersebut disebut rizeki dan berkah hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasullullah. Surat At-Tawbah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Ayat diatas ditutup dengan pernyataan bahwa sesungguhnya kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. Yang berhasil mempertanggungjawabkan akan memperoleh kebahagiaan abadi, dan yang gagal akan menerima sanksi sebesar kegagalanya. Itulah konsekuensi kebebasan memilih yang disertai dengan anugrah aneka potensi. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa siapa yang bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan memperoleh kesuksesan dan akan memperoleh kebahagiaan, sedangkan yang malas akan menerima sanksi dan akan memperoleh kegagalan dalam bekerja.

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar radhiyallahu ‘anhuma, ia berkata: Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

مَا زَالَ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ، حَتَّى يَأْتِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لَيْسَ فِي وَجْهِهِ مَرْعَةٌ لَحْمٍ

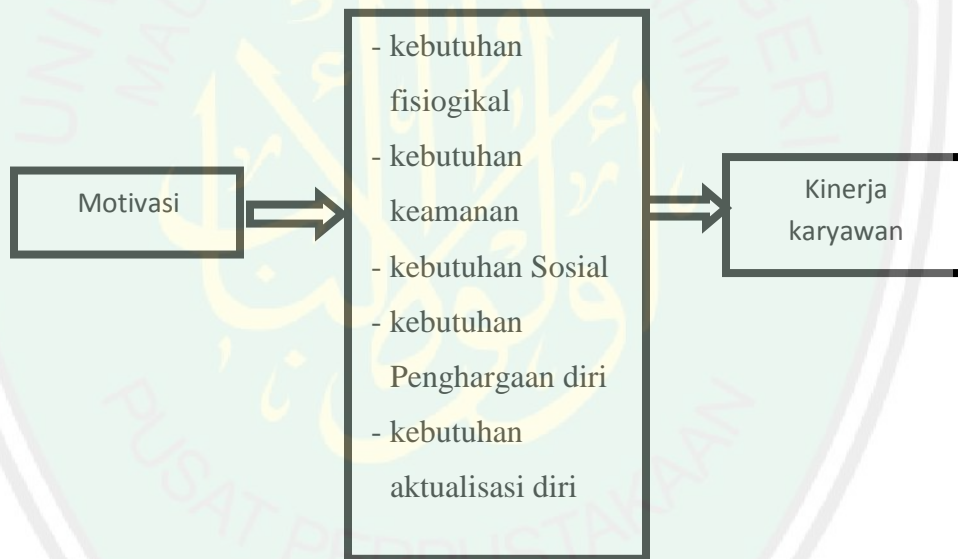
“Seseorang senantiasa meminta-minta kepada orang lain sehingga ia akan datang pada hari Kiamat dalam keadaan tidak ada sepotong daging pun di wajahnya.”

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang di beri Allah SWT yang berupa kekuatan dan

kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia maupun di akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim Diana, (2008:210).

2.2.3 Kerangka Konseptual

Peneliti memerlukan kerangka berfikir yang akan dibahas, maka perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Penjelasan:

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi

karyawan dapat dijadikan sebagai pendukung oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena kebutuhan fisiogikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri menjadi salah satu faktor pendukung dalam operasional PT. SMART MULTI FINANCE. Adanya motivasi dapat dijadikan dorongan baik dari diri karyawan sendiri maupun dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Karena setelah terbentuknya motivasi maka karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja sebab ada dorongan ketika karyawan bekerja sehingga hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.2.4 Model Konseptual

Dalam penelitian ini model konseptual adalah sebagai berikut:

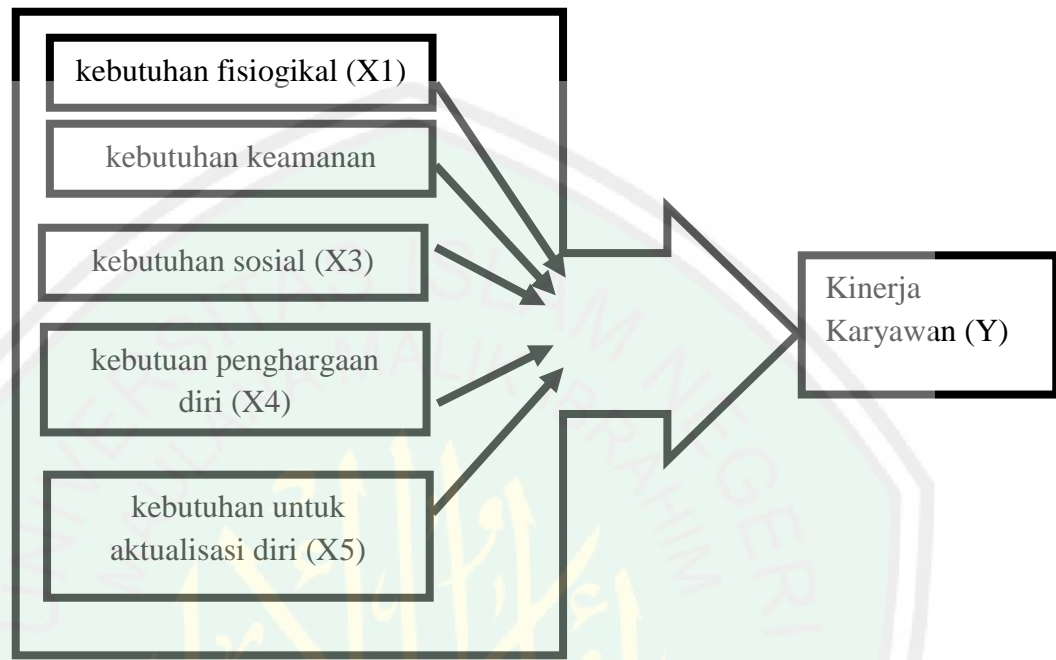


Gambar 2.3
Model Konseptual

2.2.5 Model Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2009: 64)

Gambar 2.4
Model Hipotesis



Keterangan :

-  : Parsial
 : Simultan

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwasanya terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang mempunyai lima dimensi yang disebutnya sebagai yaitu:

1. Kebutuhan fisiogikal X1
2. Kebutuhan keamanan X2
3. Kebutuhan sosial X3
4. Kebutuhan penghargaan diri X4
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri X5

Sedangkan variable dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang mendasari penelitian ini, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis penelitian.

2.2.6 Hipotesis Penelitian

H1 : diduga variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiogikal, kebutuhan

keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART MLTI FINANCE secara simultan.

H2 : diduga variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiogikal, kebutuhan

keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART MULTI FINANCE secara parsial.

H3 : diduga variabel kebutuhan fisiogikal yang mempunyai pengaruh secara dominan terhadap kinerja PT. SMART MULTI FINANCE

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berupa angka atau besaran tertentu yang sifatnya pasti (Hadi, 2006:42). Penelitian ini berusaha untuk mencari tahu hubungan antara variabel motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi ini bertempat PT. SMART MULTI FINANCE Malang SOEKARNO HATTA blok MP No 58 Kota Malang.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Smart Multi Finance Malang yaitu sebanyak 37 orang. Sampel ini dipilih menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2007). Tahapan selanjutnya adalah menentukan jumlah responden dari populasi yang ada. Yaitu dengan jumlah keseluruhan karyawan di PT. PT. Smart Multi Finance Malang

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pengertian Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Menurut Arikunto (1998:120) jika jumlah populasi obyek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang, sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak keseluruhan karyawan

3.5 Data Dan Jenis Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam hal ini berkaitan dengan penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti kepada karyawan tentang indikator-indikator dari variabel motivasi dan kinerja karyawan.

Jenis data yang diperoleh:

1. Data primer yaitu: data yang diperoleh langsung dari responden yang diambil sebagai sampel penelitian.
2. Data sekunder yaitu: data yang diperoleh tidak secara langsung oleh peneliti, misalnya: kantor statistik majalah dan sumber-sumber lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan-pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran yang diberikan responden, ditentukan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
2. Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
3. Untuk jawaban netral responden diberi skor 3
4. Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1

2. Dokumentasi

Data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar majalah prasasti, notulen rapat, dan sebagainya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Dependen

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen Sugiyono, (2012;61). Yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), peneliti menggunakan alat ukur menurut dharma, sebagai berikut :

1. kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus di selesaikan
2. kualitas kerja, yaitu mutu yang di hasilkan
3. ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah di tetapkan

3.7.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012;61)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang mewakili indikator-indikator motivasi kerja pada PT. SMART MULTI FINANCE

Motivasi menurut Teori Abraham H. menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan yang menjadi indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal

Kebutuhan berupa kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan

2. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan dapat dilihat dari segi fisik dan psikologis, dari segi fisik, rasa aman seseorang ditunjukkan dengan kemandirian di tempat pekerjaan, transportasi dari tempat tinggal ke tempat kerja. Sedangkan dari psikologis diwujudkan dengan jaminan sosial, program pensiun.

3. Kebutuhan sosial

Perasaan diterima oleh orang lain, dengan siapa dia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi, dianggap penting oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan ingin maju dan tidak senang apabila mengalami kegagalan, kebutuhan akan diikuti sertakan terutama dalam pengambilan keputusan

4. Kebutuhan penghargaan diri.

Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Kebutuhan fisiologikal(X1)	Sandang	1. Pemenuhan kebutuhan sandang 2. Kebutuhan sandang
		Pangan	3. Pemenuhan kebutuhan pangaan 4. Kelayakan gaji yang diterima dengan kebutuhan pangan saat ini
		Papan	5. Pemenuhan kebutuhan papan 6. Kelayakan gaji yang diterima dengan kebutuhan papan saat ini
	Kebutuhan keamanan (X2)	Keamanan kerja	7. Rasa aman dalam bekerja 8. Keamanan kerja dikantor 9. Ketersediaan alat-alat keamanan kerja
		Jaminan social	10. Adanya jaminan sosial 11. Adanya biaya perawatan 12. Layanan kesehatan yang memadai
		Progam pension	13. Adanya progam pension 14. Pemberian asuransi kesehatan
	Kebutuhan social (X3)	Perasaan diterima oleh orang lain	15. Perasaan diterima oleh rekan kerja 16. Keserasian hubungan dengan atasan 17. Keserasian hubungan dengan rekan kerja
		Dianggap penting oleh orang lain	18. Terdapat rasa saling menghormati 19. Keberadaan anda sangat penting dalam perusahaan
		Perasaan ingin berkembang	20. Kesempatan mendapat promosi jabatan 21. Kesempatan berkembang ke jenjang yang lebih tinggi
	Kebutuhan penghargaan diri (X4)	Status	22. Status sosial pekerjaan 23. Status jabatan pekerjaan
		Pengakuan	24. Pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi 25. Pujian atasan langsung atas prestasi kerja

		Perhatian	26. Perhatian atasan langsung terhadap penyelesaian kerja 27. Perhatian rekan kerja terhadap penyelesaian kerja
	Kebutuhan untuk aktualisasi diri (X5)	Pertumbuhan	28. Kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri 29. Adanya peluang promosi yang tinggi
		Pencapaian potensi seseorang	30. Promosi jabatan untuk pencapaian potensi diri 31. Adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan
Kineja	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja	32. Jumlah beban kerja yang telah diselesaikan 33. Kesesuaian dengan standar kuantitas perusahaan 34. Kinerja sudah mencapai standar yang diharapkan perusahaan
		Kualitas kerja	35. Ketelitian dalam menjalankan tugas 36. Kerapian dalam menjalankan tugas
		Ketepatan waktu	37. Tingkat ketepatan waktu masuk kerja 38. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

3.8 Instrumen Dan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti, Simamora (2002;58-59).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program statistik berupa SPSS 20.00 for windows (system komputerisasi). Dilakukan dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r hitung) dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, Simamora (2002;63). Dalam penelitian ini dalam mencari tingkat reliabilitasnya digunakan bantuan program statistik SPSS 20.00 for Windows

3.8.2 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yaitu menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2013:92). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $\geq 0,05$, maka berdistribusi normal dan sebaliknya.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2013:87), uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel ($X_{1,2,3,\dots,n}$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastistas

Persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang sama dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau beda disebut terjadi homoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika terjadi homoskedastisitas (Sunyoto, 2013:90).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20.00. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian.

Sunyoto menyatakan (2013:164) analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel bebas, (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kebutuhan fisiogikal (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), kebutuhan untuk aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \dots$$

Dimana:

Y= Variabel dependen (Motivasi kerja)

X1= Variabel independen (kebutuhan fisiogikal)

X2= Variabel independen (kebutuhan keamanan)

X3= Variabel independen (kebutuhan sosioal)

X4= Variabel independen (kebutuhan penghargaan diri)

X5= Variabel independen (kebutuhan untuk aktualisasi diri)

a= Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅= Koefisien regresi

e= Variabel pengganggu

Teknik analisis yang digunakan sesuai model di atas adalah regresi berganda dimana nilai dari variabel dependen (kinerja karyawan) dapat diperoleh dari hasil survey yang perhitungannya akan menggunakan skala *Likert*, skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap atau persepsi seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik.

1. Uji (uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. (Sugiyono,2005:223)

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien regresi

n: Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai

berikut:

Apabila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel x dan y .

2. Uji f (uji f)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik F (uji serentak), dengan rumus (Sudjana, 2005:385):

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

Keterangan:

F = rasio

R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan di muka, maka untuk pengujian hipotesis (1), diuji sebagai berikut:

H_a : $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap variabel Y .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Smart Finance yang tergabung dalam SERBA MULIA GROUP, awalnya berdiri pada tahun 1970, dengan nama UD. LIMA BENUA di Balikpapan yang dirintis oleh bapak SA. MULYADI dengan menjual berbagai macam barang kelontong, elektronik dan otomotif baik motor maupun mobil dengan berbagai merk.

Sejarah perjalanan Serba Mulia Group

- Pada tahun 1970 UD LIMA BENUA didirikan.
- tahun 1977 dibuka kerjasama dengan TOYOTA
- tahun 1978 dibuka kerjasama dengan YAMAHA
- tahun 1980 dibuka kerjasama dengan DAIHATSU
- tahun 1995 dibuka kerjasama dengan KAWASAKI
- tahun 2007 dibuka kerjasama dengan CHEVROLET
- tahun 2011 di buka kerjasama dengan HYUNDAI
- tahun 2013 di buka kerjasama dengan TVS dan distributor CASTROL
- tahun 2014 berkerjasama dengan SMART ELECTRONIC dan SEMEN

GARUDA

PT. SMART FINANCE berdiri berdasar akta notaris Hetyani Hassan SH, Mkn dan disahkan menteri Hukum dan Ham dalam SK No. W7-

1065.HT.01.01.TH.2007 tanggal 20 september 2007, dan pada tahun 2008 resmi dilaunching .

4.1.2 Lokasi penelitian

Lokasi ini bertempat PT. SMART MULTI FINANCE Malang Ruko SOEKARNO HATTA blok MP No 58 Kota malang.

4.1.3 Visi dan Misi

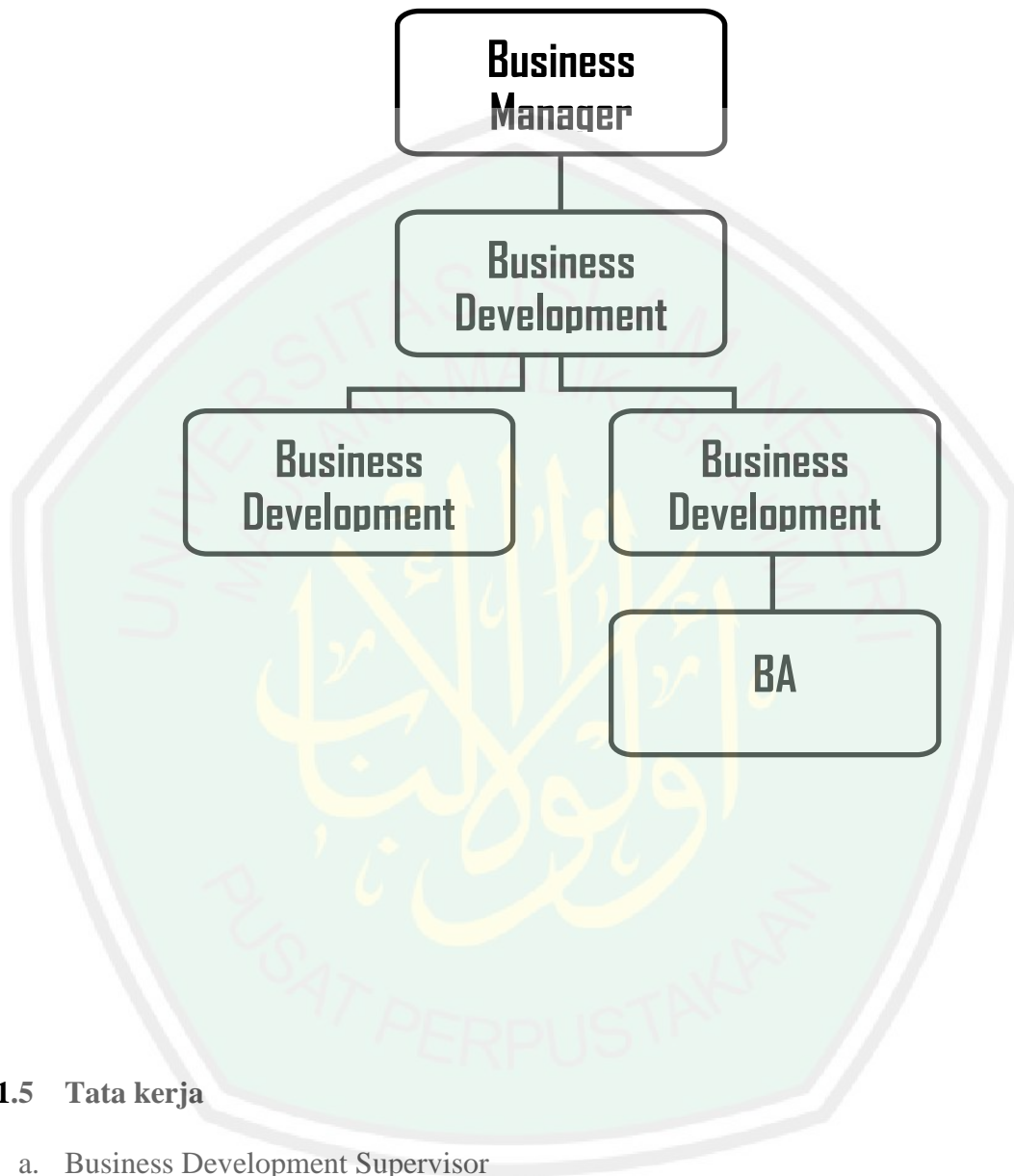
a. Visi

Turut serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan berperan menjadi penyedia solusi keuangan dengan pelayanan professional

b. Misi

1. Mengoperasikan bisnis dengan integritas tinggi, dengan cara membangun dan membina tim yang terbaik sehingga mampu menjadi penyedia solusi keuangan yang bisa di andalkan.
2. Menciptakan suasana kerja yang bergairah dan penuh tanggungjawab sehingga mendorong semua karyawan berkontribusi nyata dalam mencapai sasaran yang di tentukan.
3. Memberi hasil terbaik bagi semua pemangku kepentingan sehingga tercipta hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

4.1.4 Stuktur Organisasi



4.1.5 Tata kerja

a. Business Development Supervisor

Melaksanakan program dan strategi kerja yang telah ditentukan

Mengkoordinasikan & memberi penugasan kepada para BDO

Melakukan pengawasan dan memberi dukungan kepada BDO untuk mencapai

target yang ditetapkan

1. tugas Utama

- Menyusun dan melaksanakan program kerja unit marketing cabang yang selaras dengan kondisi cabang dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, guna mendukung pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan.
- Melaksanakan semua strategi & program kerja yang telah ditentukan oleh kantor pusat, mensosialisasikan kepada semua anggota tim dibawah supervisinya dan menjalankannya sesuai ketentuan yang berlaku
- Memantau dan melakukan analisa kinerja tim yang berada di bawah supervisinya, guna memastikan strategi dan program kerja dilaksanakan secara efektif dan disiplin serta membantu/ memberi solusi kepada anggota timnya
- Melakukan koordinasi terhadap unit terkait yang ada di cabang guna mendukung tercapainya target penjualan
- Memfasilitasi pengembangan karir dan kompetensi tim di bawah supervisinya melalui coaching dan program training terkait, guna meningkatkan kualitas proses kerja dan membentuk anggota tim yang memiliki kompetensi yang baik
- Memenuhi kebutuhan SDM & memastikan pencapaian produktivitas timnya
- Bertanggung jawab terhadap pencapaian target penjualan yang berasal dari Agen, Direct Selling, Promosi guna mendukung pencapaian target penjualan secara keseluruhan.

2. Tugas tambahan

Membantu proses negosiasi (closing) atas konsumen prospek yang membutuhkan perhatian lebih

b. Business Development Officer (BDO)

- Merekrut Agen dengan Profil Tepat
- Membina (maintain relationship) dengan Agen
- Mendukung (supporting) agar Agen menjadi Produktif
- Mencapai Target Penjualan

1. Tugas utama

- Melakukan penawaran produk Prima kepada calon konsumen melalui direct selling dan promosi
- Melakukan rekrut BA untuk pengembangan jaringan sesuai dengan profil yang tepat
- Menjaga hubungan kerja yang baik dengan BA, sehingga dapat meningkatkan loyalitas BA yang sudah direkrut
- Membina, mengajari, membantu BA agar memberi kontribusi (produktif) dan timbul loyalitas BA
- Mendapatkan database dan prospek yang valid dan berkualitas
- Mencapai target penjualan yang telah ditentukan

c. Business Agent (BA) adalah mitra kerja SMF yang tugas utamanya menawarkan dan menjual produk Dabil langsung kepada konsumen

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum responden

Seperti yang telah diutarakan di bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitaian ini adalah sebanyak 37 karyawan .dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variable kebutuhan Fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, aktualisasi diri terhadap kinerja keryawan yang ada dalam perusahaan.

4.2.2 Distribusi Berdasarkan Umur

Pada tabel 4.1 ini ditunjukkan distribusi umur responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Komposisi Umur Responden

Umur	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
19-30 th	14	37,9%
31-40 th	15	40,5%
41-50 th	8	21,6%
Total	37	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai perusahaan terbanyak berusia antara 30-40 th. Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 30-40 th sebanyak 15 (40,5%); 14 responden (37.9%) berusia antara 19-30 th; 8 responden (21,6.7%) berusia antara 41-50 th.

4.2.3 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian menurut jenis kelamin dapat digambarkan menurut tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2
Komposisi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	24	64,9%
Perempuan	13	35,1%
Total	37	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Komposisi responden yang masing-masing 24 dan 13 ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terwakili secara merata oleh kedua kelompok, laki laki dan perempuan. Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa 24 responden adalah laki-laki (64,9 %) , dan 13 responden adalah perempuan (35,1 %).

4.2.4 Distribusi Berdasarkan Pendidikan

Distribusi responden dari penelitian menurut jenjang pendidikan dapat digambarkan menurut tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3
Komposisi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden	Prosentase(%)
SMA	3	8,1%
D3	6	16,2%
S1	26	70,2%
S2	2	5,4%
Total	37	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa 3 responden (8,1%) lulusan SMA; 6 responden (16,2%) lulusan D3, 26 responden (70.2%) lulusan S1 dan 2

responden (5,4%) lulusan S2.

4.2.5 Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Komposisi Masa Kerja

Masa Kerja	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
>1	11	29,7%
1-2 th	19	51,3%
>3 th	7	18,9%
Total	37	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Pada tabel 4.4 tersebut ditunjukkan bahwa masa kerja karyawan sebanyak 11 responden (29,7%) memiliki masa kerja selama kurang dari 1 tahun; 19 responden (51,3%) memiliki masa kerja selama 1-2 tahun; 7 responden (5,4%) memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik. Dalam penelitian ini digunakan empat buah alat uji yaitu :

4.3.1 Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini diperoleh VIF seperti pada tabel 4.3.1 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Uji Multikolinieritas Value Inflation Factor (VIF)

Varibel	NILAI VIF	KETERANGAN
X1	1,032	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel menerangkan
X2	6.291	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel menerangkan
X3	1.758	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel menerangkan
X4	6.575	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel menerangkan
X5	2.034	Tidak ada indikasi kolinieritas antar variabel menerangkan

Sumber Data : Data sekunder yang diolah

(X1, X2, X3, X4, X5) tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.3.2 Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem korelasi. Untuk kriteria

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.696	1.19452	1.742

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

X3,X4

b. Dependent Variable: y

pengambilan keputusan bebas autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Durbin-Watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2 maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Dari output SPSS yang diperoleh nilai dw sebesar 1.742. Kemudian kita bandingkan dengan 2, dan karena nilai sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

4.3.3 Uji Normalitas.

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hasil pengujian untuk membuktikan distribusi normal pada MODEL REGRESI dapat dicermati pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Uji Normalitas Distribusi Terhadap model penelitian

Variabel	K-S Z*	2 tailed p.**
Pengaruh x terhadap Y	0,522	0,948

Sumber data: Data sekunder yang diolah (lampiran)

Keterangan:

*K-S Z : Kolmogorov-Smirnov test Z

**2 tailed p. : Asymp. Sig. 2-tailed

Penghitungan uji normalitas distribusi diatas menunjukkan distribusi yang normal pada MODEL REGRESI yang ditunjukkan oleh nilai sig > 0,05 sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

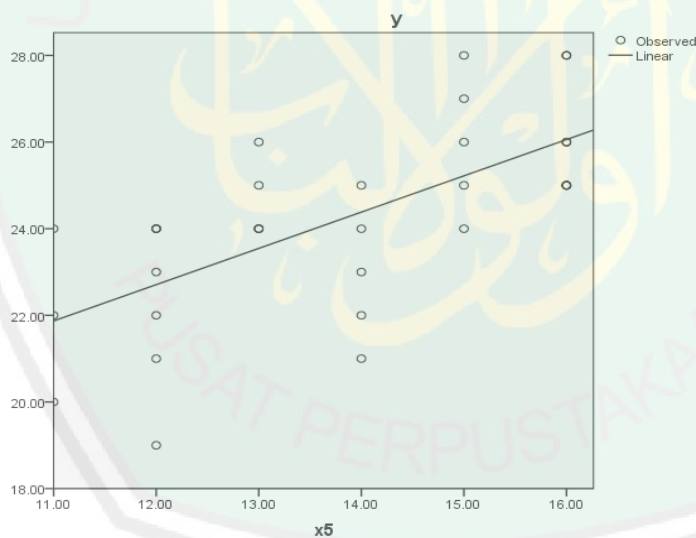
Tabel 4.7
Uji normalis

Variabel	Nilai	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,001	Signifikan
Kebutuhan Keamanan (X2)	0,004	Signifikan
Kebutuhan Sosial (X3)	0,036	Signifikan
Kebutuhan Penghargaan Diri (X4)	0,044	Signifikan
Kebutuhan Aktualisasi diri (X5)	0,000	Signifikan

4.3.4 Uji Linearitas

Pengujian Linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai Sig<0,05 , maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Dari output di atas diperoleh semua nilai Sig<0,05, maka asumsi linieritas terpenuhi



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan

asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.4 Pengujian Istrumen

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Status kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan kan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variable-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa dijadikan prediktor variable yang di teliti. Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabelitasnya terhadap 37 responden diperoleh bahwa hasil instrument penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besardari 0,3 dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0,6. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)

Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Kebutuhan Variabel Fisiologis (X_1)

Tabel 4.8

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_1	X_{11}	0,705	0,000	0,778
	X_{12}	0,758	0,000	
	X_{13}	0,772	0,000	
	X_{14}	0,802	0,000	
	X_{15}	0,682	0,000	
	X_{16}	0,551	0,000	

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Bukti Langsung mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,778. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Fisiologis (X_1) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Keamanan (X_2)

Tabel uji validitas dan reliabilitas variabel Kebutuhan keamanan (X_2)

Tabel 4.9

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_2	X_{21}	0,337	0,000	0,580
	X_{22}	0,361	0,000	
	X_{23}	0,415	0,000	
	X_{24}	0,529	0,000	
	X_{25}	0,416	0,000	
	X_{26}	0,470	0,000	
	X_{27}	0,470	0,000	

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keandalan mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,580. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Keandalan (X_2) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel kebutuhan sosial (X_3)

Tabel uji validitas dan reliabelitas variabel kebutuhan sosial (X_3)

Tabel 4.10

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_3	X_{31}	0,465	0,000	0,668
	X_{32}	0,539	0,000	
	X_{33}	0,583	0,000	
	X_{34}	0,600	0,000	
	X_{35}	0,562	0,000	
	X_{36}	0,554	0,000	
	X_{37}	0,599	0,000	

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Daya Tanggap mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,668. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Daya Tanggap (X_3) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kebutuhan penghargaan diri (X_4)

Tabel uji validitas dan reliabelitas variabel kebutuhan penghargaan diri (X_4)

Tabel 4.11

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_4	X_{41}	0,434	0,000	0,676
	X_{42}	0,439	0,000	
	X_{43}	0,630	0,000	
	X_{44}	0,597	0,000	
	X_{45}	0,523	0,000	
	X_{46}	0,333	0,000	

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Jaminan mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,676. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Jaminan (X_4) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

5. Uji Validitas dan Reliabelitas kebutuhan aktualisasi diri (X_5)

Tabel uji validitas dan reliabelitas Kebutuhan aktualisasi diri (X_5)

Tabel 4.12

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_5	X_{51}	0,691	0,000	0,763
	X_{52}	0,735	0,000	
	X_{53}	0,609	0,000	
	X_{54}	0,638	0,000	

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel produk mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai

koefisien alpha 0,763. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable X_5 valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

6. Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel uji validitas dan reliabelitas variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.13

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y1	0,349	0,000	0,649
	Y2	0,514	0,000	
	Y3	0,531	0,000	
	Y4	0,495	0,000	
	Y5	0,450	0,000	
	Y6	0,366	0,000	
	Y7	0,518	0,000	

Sumber: Data primer (diolah), Juli 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,649. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Kinerja (Y) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

4.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel, yaitu kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan diri (X4), kebutuhan aktualisasi dan Kinerja (Y). Dimana Masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisisioner yang telah disebarakan pada karyawan PT SMART MULTI FINANCE Malang.

1. Variabe Kebutuhan Fisiologis (X1)

Dalam variabel kebutuhan Fisiologis (X1) terdapat 6 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden.

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Tabel 4.14

No	Item	SS		S		KS/N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	5	13,5	26	70,2	6	16,2	-	-	-	-
2	X1.2	9	24,3	21	56,7	7	18,9	-	-	-	-
3	X1.3	8	21,6	22	59,4	11	29,7	-	-	-	-
4	X1.4	3	8,1	19	51,3	15	40,5	-	-	-	-
5	X1.5	7	18,9	18	48,6	12	32,4	-	-	-	-
6	X1.6	8	21,6	9	24,3	20	54	-	-	-	-

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasar tabel di atas Dapat diketahui bahwa untuk saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang(X1.1), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju/netral berjumlah 6 responden (16,2%), yang menyatakan sesuai berjumlah 26 responden (70,2%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 5 responden (13,5%). Pada item (X1.2) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju/netral berjumlah 7 responden (18,9%), yang menyatakan sesuai berjumlah 21 responden (56,7%), dan responden yang

menyatakan sangat sesuai berjumlah 9 responden (24,3%). Item dalam saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan (X1.3) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 11 responden (29,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 22 responden (59,4%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (21,6%). Dalam gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan pangan saat ini (X1.4) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 15 responden (40,5%), yang menyatakan sesuai berjumlah 19 responden (51,3%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 3 responden (8,1%). Untuk saya terdorong bekerja untuk kebutuhan pangan (X1.5) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 12 responden (32,4%), yang menyatakan sesuai berjumlah 18 responden (48,6%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 7 responden (18,9%). Gaji yang di terima sesuai dengan kebutuhan pangan saat ini (X1.6) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 20 responden (54%), yang menyatakan sesuai berjumlah 9 responden (24,3%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (21,6 %).

2. Variabel Kebutuhan keamanan (X2)

Dalam variabel Kebutuhan keamanan (X2) terdapat 8 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Tabel 4.15

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	5	13,5	19	51,3	13	35,1	-	-	-	-
2	X2.2	6	16,2	16	43,2	15	40,5	-	-	-	-
3	X2.3	7	18,9	15	40,5	15	40,5	-	-	-	-
4	X2.4	6	16,2	19	51,3	12	32,4				
5	X2.5	9	24,2	24	64,8	4	10,8				
6	X2.6	10	27	24	64,8	13	35,1				
7	X2.7	8	21,6	9	24,2	20	54				
8	X2.8	9	24,2	9	24,2	19	51,3				

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X2.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (13,5%), yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (51,3%) dan kurang setuju 13 responden (35,1,6%) Item (X2.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (16,2%), yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (43,2%) dan kurang setuju 15 responden (40,5%) dan item (X2.3) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (18,9%) yang menjawab setuju 15 responden (40,5%) dan kurang setuju 15 responden (40,5%) item (X2.4) responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (16,2%), yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (51,3%) dan kurang setuju 12 responden (32,4%) Item (X2.5) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (24,2%), yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (64,8%) dan kurang setuju 4 responden (10,8%) dan item (X2.6) responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (27%) yang menjawab setuju 24 responden (64,8%) dan kurang setuju 13 responden (35,1%). item (X2.7) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (21,6%), yang menjawab setuju sebanyak 9 responden

(24,2%) dan kurang setuju 20 responden (54%) Item (X2.8) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (24,2%), yang menjawab setuju sebanyak 9 responden (24,2%) dan kurang setuju 19 responden (51,3%) .

3. Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

Dalam variabel Kebutuhan Sosial (X3) terdapat 7 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Tabel 4.16

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	9	24,2	23	62,1	5	13,5	-	-	-	-
2	X3.2	6	16,2	26	70,2	5	13,5	-	-	-	-
3	X3.3	8	21,6	23	62,1	6	16,2	-	-	-	-
4	X3.4	7	18,9	21	56,7	9	24,2	-	-	-	-
5	X3.5	9	24,2	20	54	8	21,6	-	-	-	-
6	X3.6	9	24,2	22	59,4	5	13,5				
7	X3.7	7	18,9	24	64,8	6	16,2				

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X3.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (24,2%), yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (62,1%) dan kurang setuju 5 responden (13,5%) Item (X3.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (16,2%), yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (70,2%) dan kurang setuju 5 responden (13,5%) dan item (X3.3) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (21,6%) yang menjawab setuju 23 responden (62,1%) dan kurang setuju 6 responden (16,2%) item (X3.4) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (18,9%), yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (56,7%) dan kurang setuju 9

responden (24,2%) Item (X3.5) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (24,2%), yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (54%) dan kurang setuju 8 responden (21,6%) dan item (X3.6) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,2%) yang menjawab setuju 22 responden (59,4%) dan kurang setuju 5 responden (13,5%). item (X3.7) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (18,9%), yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (64,8%) dan kurang setuju 6 responden (16,2%)

4. Variabel Kebutuhan Penghargaan diri (X4)

Dalam variabel Kebutuhan Penghargaan diri (X4) terdapat 6 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Tabel 4.17

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X4.1	8	21,6	19	51,3	10	27	-	-	-	-
2	X4.2	9	24,2	19	51,3	9	24,2	-	-	-	-
3	X4.3	6	16,2	20	54	11	29,7	-	-	-	-
4	X4.4	7	18,9	15	40,5	8	21,6				
5	X4.5	8	21,6	17	45,9	12	32,4				
6	X4.6	5	13,5	23	62,1	9	24,2				

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X4.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (21,6%), yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (51,3%) dan kurang setuju 10 responden (27%) Item (X4.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (24,2%), yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (51,3%) dan kurang setuju 9 responden (24,2%) dan item

(X4.3) responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (16,2%) yang menjawab setuju 20 responden (54%) dan kurang setuju 11 responden (29,7%) item (X4.4) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (18,9%), yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (40,5%) dan kurang setuju 8 responden (21,6%) Item (X4.5) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (21,6%), yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (45,9%) dan kurang setuju 12 responden (32,4%) dan item (X4.6) responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (13,5%) yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (62,1%) dan kurang setuju 9 responden (24,2%)

5. Variabel Kebutuhan Aktualisasi diri (X5)

Dalam variabel Kebutuhan aktualisasi diri (X4) terdapat 6 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Tabel 4.18

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X5.1	10	27	19	51,3	8	21,6	-	-	-	-
2	X5.2	9	24,3	16	43,2	12	32,4	-	-	-	-
3	X5.3	11	29,7	15	40,5	11	29,7	-	-	-	-
4	X5.4	7	18,9	20	54	10	27				

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X5.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (27%), yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (51,3%) dan kurang setuju 8 responden (21,6%) Item (X5.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (24,2%), yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (43,2%) dan kurang setuju 12 responden (32,4%) dan item

(X5.3) responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (29,7%) yang menjawab setuju 15 responden (40,5%) dan kurang setuju 11 responden (29,7%) item (X5.4) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (18,9%), yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (54%) dan kurang setuju 10 responden (27%)

6. Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja (Y) terdapat 5 indikator, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kuantitas, dan komunikasi. Indikator kinerja dijabarkan dalam 10 pertanyaan, berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden:

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Tabel 4.19

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	12	32,4	13	35,1	12	32,4	-	-	-	-
2	Y2	9	24,3	18	48,6	10	27	-	-	-	-
3	Y3	11	29,7	17	45,9	9	24,3	-	-	-	-
4	Y4	13	35,1	12	32,4	12	32,4	-	-	-	-
5	Y5	11	29,7	15	40,5	11	29,7	-	-	-	-
6	Y6	9	24,3	18	48,6	10	27	-	-	-	-
7	Y7	10	27	19	51,3	8	21,6	-	-	-	-

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui indikator (Y1) dengan item pekerjaan mempunyai kualitas yang baik, karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 12 (32,4%), yang menjawab setuju sebanyak 13 (35,1%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12(32,4%) dan yang menjawab tidak setuju 1(3,3) responden . Dari hasil ini diketahui karyawn memiliki kualitas kinerja yang baik. indikator (Y2) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tuntas, karyawan menjawab sangat setuju

sebanyak 9 (24,3%), yang menjawab setuju sebanyak 18 (48,6%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 (27%). Dari hasil ini diketahui karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik

Indikator (Y3) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, sebanyak 11 (29,7%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 17 (45,9%) responden, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (1,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 (24,3%). Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang baik.

Indikator (Y4) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, sebanyak 13 (35%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 12 (32,4%) responden, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 (32,4%). Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang baik.

Indikator (Y5) dengan item karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan, sebanyak 11 (29,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 15 (40,5%) responden menjawab setuju, sebanyak 11 (29,7%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator (Y6) dengan item karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan, sebanyak 9 (24,3%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18 (48,6%) responden menjawab setuju, sebanyak 10 (27%)

responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasar indikator (Y7) dengan item pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 10 (27%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 19 (51,3%) responden menjawab setuju, sebanyak 8 (21,6%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel X1, X2, X3, X4, X5 Terhadap Kinerja. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Analisis Regresi

Tabel 4.20

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,975			Signifikan
X1	0,359	3,551	0,001	Signifikan
X2	0,440	3,439	0,001	Signifikan
X3	0,369	3,535	0,002	Signifikan
X4	0,632	4,010	0,001	Signifikan
X5	1,112	6,940	0,000	Signifikan

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 37

- Dependent Variabel Kinerja

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Kinerja Organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah X1, X2, X3, X4 dan X5. Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y_1 = 2,975 + 0,359 X_1 + 0,440 X_2 + 0,369 X_3 + 0,632 X_4 + 1,112 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel X1, X3, X3, X4 dan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. $b_0 = 2,975$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila ada indikator kinerja organisasi yang tercermin pada (X1, X2, X3, X4 dan X5 = 0) maka besarnya kinerja organisasi akan naik sebesar 1 kali. Dalam arti kata, besarnya kinerja akan naik 2,975 kali .

2. $b_1 = 0,359$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pada indikator Kebutuhan Fisiologis pada X1 meningkat 1 kali, maka besarnya kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,359 kali atau dengan kata lain setiap kenaikan kinerja organisasi dibutuhkan variabel Kebutuhan Fisiologis pada indikator X1 sebesar 0,359 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X2, X3, X4 dan X5 = 0) atau *Ceteris Paribus*.

3. $b_2 = 0,440$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pada indikator kebutuhan keamanan pada X2 meningkat 1 kali, maka besarnya kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,440 kali atau dengan kata lain setiap kenaikan kinerja organisasi dibutuhkan variabel Kebutuhan keamanan pada indikator X2 sebesar 0,440 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1, X3, X4 dan X5 = 0) atau *Ceteris Paribus*.

3. $b_3 = 0,369$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kebutuhan Sosial pada indikator X3 meningkat 1 kali, maka besarnya kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,369 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja organisasi dibutuhkan variabel Kebutuhan Sosial pada indikator X3 sebesar 0,363 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1, X_2, X_4 dan $X_5 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

4. $b_4 = 0,632$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel indikator Kebutuhan penghargaan diri pada indikator X4 meningkat 1 kali, maka besarnya kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,632 kali atau dengan kata lain setiap kenaikan kinerja organisasi dibutuhkan variabel indikator Kebutuhan penghargaan diri pada indikator X4 sebesar 0,632 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1, X_2, X_3 dan $X_5 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

5 $b_5 = 1,112$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel indikator Kebutuhan Aktualisasi diri pada indikator X5 meningkat 1 kali, maka besarnya kinerja organisasi akan meningkat sebesar 1,112 kali atau dengan kata lain setiap kenaikan kinerja organisasi dibutuhkan variabel indikator Kebutuhan Aktualisasi diri pada indikator X5 sebesar 1,122 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1, X_2, X_3 dan $X_4 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

5.2 Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis yang akan diuji ada tujuh dengan menggunakan *multiple regression*.

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah X_1, X_2, X_3 dan X_4 berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berikut ini hasil perhitungan F, t dan R^2 .

1. Uji F (Simultan)

Angka R sebesar 0,859 menunjukkan bahwa variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 dengan kinerja. Angka R Square sebesar 0,738. R Square dapat disebut koefisien dalam hal ini variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebesar 7,38% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan catatan semakin besar R Square maka semakin kuat hubungannya antara variabel-variabel tersebut.

Untuk hipotesis tersebut dilakukan dengan uji F yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 berpengaruh terhadap secara simultan terhadap kinerja. Besarnya F hitung 17,477 nilai ini lebih besar dari F table ($17,477 < 2,52$), maka pada pengujian ini hipotesisnya diterima. Dari hasil tersebut maka terdapat pengaruh terhadap variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Uji F

Tabel 4.21

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.686	5	24.937	17.477	.000 ^a
	Residual	44.233	31	1.427		
	Total	168.919	36			

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x1, x3, x4

b. Dependent Variable: y

2. Uji t (Parsial)

Dari hasil analisa simultan Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pada PT.SMART MULTI FINANCE Malang dengan jumlah prosentase 7,38%, akan tetapi secara parsial apakah variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada table coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t table yaitu $N =$ jumlah sampel 37 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t table sebesar 2,03951. Jika t hitung > t table maka H1 diterima, H2 diterima, H3 diterima, H4 diterima, H5 diterima. Sedangkan untuk melihat signifikan variabel bebas apabila angka signifikan < 0,05.

UJI T

Tabel 4.22

	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi	t = 3,551 Sig t = 0,001	H ₁ diterima
2	X2 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi	t = 3,439 Sig t = 0,001	H ₂ diterima
3	X3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi	t = 3,535 Sig t = 0,002	H ₃ diterima
4	X4 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi	t = 4,010 Sig t = 0,001	H ₄ diterima
5	X5 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	t = 6,940 Sig t = 0,000	H ₅ diterima

Sumber: Dara primer (diolah), Juni 2016

Pengujian H₁ dengan uji signifikansi. Untuk H₁ nilai Sig sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H₁ tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengujian H₂ dengan uji signifikansi. Untuk H₂ nilai Sig sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H₂ tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengujian H₃ dengan uji signifikansi. Untuk H₃ nilai Sig sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian pengujian

menunjukkan H3 tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengujian H₄ dengan uji signifikansi. Untuk H₄ nilai Sig sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H₄ tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengujian H₅ dengan uji signifikansi. Untuk H₅ nilai Sig sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H₅ tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kesimpulan yang dapat kita ambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 berpengaruh secara serentak kepada kinerja organisasi dan pula secara parsial variabel X1, X2, X3, X4 dan X4 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi mengkorelasi pengaruh variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai $R^2 = 0,859$. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja organisasi yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 85,9 % sedangkan sisanya, yaitu 14,1%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model. R sebesar 0,738 artinya korelasi antara variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap kinerja organisasi adalah cukup kuat.

4.7 Pembahasan hasil penelitian

Mengingat begitu berpengaruhnya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan, maka strategi yang diterapkan harus dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun strategi yang dapat diterapkan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah :

1. Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

Adanya pengaruh kebutuhan fisiologis sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Hal ini membuktikan bahwa karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan kebutuhan yang belum terpenuhi yaitu kebutuhan fisiologis, dengan memberikan kinerja yang bagus karyawan beranggapan manajer akan memberikan kenaikan gaji sehingga karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:156), penggunaan potensi diri, kemampuan, keterampilan, dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dan selalu lebih baik, melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kreatif dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Hal ini tentunya sangat mendukung dan memperkuat dalam ajaran islam yang telah disampaikan dalam Al-Qur'an : Qs Al-An'am yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”. Qs. Al-An'am :132

Dari penjabaran di atas jelas bahwasanya setiap pekerjaan atau sebuah amal itu harusnya diberikan balasan sesuai dengan perbuatan yang telah dikerjakan agar imbang dan sesuai, begitu pula dengan kegiatan dalam sebuah organisasi dalam pemberian instrumen motivasi haruslah sesuai dan tepat agar kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai tujuan yang telah ditentukan perusahaan tersebut

2. Variabel Kebutuhan keamanan (X2)

Adanya variabel kebutuhan rasa aman dan keselamatan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, menunjukkan bahwa perhatian atasan terhadap bawahan tentang pemberian jaminan keselamatan yang diperlukan karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:154) keamanan jiwa dalam harta benda sangatlah penting bagi seorang karyawan karena seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam keselamatan jiwanya dimanapun ia berada. Selain itu keamanan harta ditempat kerja juga faktor penting dalam memuaskan kebutuhan karyawan selain memberikan kebutuhan perlindungan asuransi .

3. Variabel kebutuhan social (X3)

Adanya pengaruh kebutuhan sosial sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, hubungan baik dengan atasan, sesama karyawan dan juga perhatian atasan terhadap informasi mengenai pekerjaan, memberi arahan dan mendengarkan keluhan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kebutuhan sosial sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya rasa

senang terhadap lingkungan sekitarnya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:155) persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, kemajuan. Dalam bekerja seorang karyawan memerlukan untuk berkelompok formal dan informal agar perasaan ikut serta atau kebersamaan tetap terjaga sehingga karyawan merasa senang dengan kondisi sekitar serta nyaman dalam bekerja

Berdasarkan hasil penelitian kebutuhan sosial merupakan variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk itu variabel kebutuhan social harus senantiasa dijaga, dipelihara dan ditingkatkan secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan kinerja karyawan.

4. Variabel kebutuhan penghargaan diri (X4)

Terdapat variabel penghargaan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memerlukan perhatian khusus berupa penghargaan dari atasan kepada bawahan sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa seorang karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya bila perusahaan memberi kepercayaan kepada karyawan mengenai kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002: 155). Status atau kedudukan, pengakuan, reputasi dan prestasi, kehormatan, penghargaan. Dalam hal ini seorang karyawan membutuhkan keluasan dalam kekuasaan, promosi, hadiah, status symbol, pengakuan, jabatan dan penghargaan sangatlah mempengaruhi motivasi kinerja karyawan.

5. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5)

Munculnya pengaruh terhadap variabel aktualisasi diri dapat dilihat dari besarnya responden untuk meningkatkan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, meningkatkan kemampuan dalam bekerja, ingin bekerja lebih baik dari hari-hari sebelumnya, berusaha mencapai hasil yang lebih dari sebelumnya, Hal ini membuktikan bahwa karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan kebutuhan yang belum terpenuhi yaitu kebutuhan fisiologis, dengan memberikan kinerja yang bagus karyawan beranggapan manajer akan memberikan kenaikan gaji sehingga karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2002:156), penggunaan potensi diri, kemampuan, keterampilan, dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dan selalu lebih baik, melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kreatif dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian kebutuhan aktualisasi diri merupakan variabel kelima yang mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk itu variabel kebutuhan penghargaan diri harus senantiasa dijaga, dipelihara dan ditingkatkan secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SMART MULTI FINANCE Malang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi simultan Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan keamanan (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan penghargaan diri (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 7,38%.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan keamanan (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan penghargaan diri (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y).
3. Berdasarkan pengujian secara serentak atau simultan Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan keamanan (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan penghargaan diri (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,000 dan koefisien beta 910

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

- 1 Peneliti selanjutnya: Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lainnya.
- 2 Perusahaan PT. Smart Multi Finace malang
 - a. Sehubungan dengan Motivasi yang selama ini di lakukan, maka penelitian yang berhubungan degan kinerja khususnya mengenai motivas terhadap kinerja sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.
 - b. Profesionalisme kinerja perlu terus ditingkatkan, baik dengan memberikan training yang berkesinambungan maupun memperdalam penguasaan kemampuan masing-masing bidang.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an terjemah

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.
- Akbar, Febrian Nurtaneo, 2012, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*, Jurnal Otonomi Vol. 12
- Akbar, Febrian Nurtaneo, 2012, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*, Jurnal Otonomi Vol. 12
- Arep dan Tanjung, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Bernardin, H. John and Joyce E.A. Russel. 1993. *Human Resources Management an Experimental Approach*. International Edition: Mc. Graw Hill, Inc.
- Damanik, Putri, 2011, *Pengaruh Atmospherics Toko dan Teman Berbelanja Terhadap Keputusan Pembelian Impulsif Konsumen Di Hypermart Malang Town Square*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Pretasi Kerj*, Jakarta: Rajawali Press.
- Diana, Ilfi, M.Si, 2008, *Hadits-Hadits Ekonomi*, UIN-Malang Press, Malang.
- Djalaluddin, Ahmad, Lc, MA, 2007, *Manajemen Qur'ani Menerjemahkan Idarah dalam Kehidupan*, UIN-Malang Press, Malang.
- Hadi, Syamsul, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, Ekonisia, Yogyakarta
- Hariandja, E.M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, pengembangan, pengompenn sosial dan peningkatan produktivitas pegawai*, Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Edisi Revisi), Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono 2009. *Indikator Kinerja Utama(IKU)*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.

- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1. No. 1.
- Muwafik, (2001) *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif.
- Saleh, Abdul Rahman. (2004). *Manfaat Standar Kompetensi etika Profesi dalam Peningkatan Profesionalisme Pustakawan*. Media Pustakawan Vol.11 No: 3 dan 4 september 2004.
- Simamora. 2002. *Metodologi penelitian. Edisi kedua*. PT. Gramedia Pustaka Utama : jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet Wiyadi, 2007, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Bharata, Jakarta
- Sucipto, 2009. *Penilaian Kinerja Keuangan*, Jurnal Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi universitas sumatra utara, meda
- Sugiyono 2002. *Metode Penelitian administrasi*, Bandung : Pustaka Alfabeta
- Sudjana. 2004. *METODE STASTITIKA*. TARSITO. Bandung
- Sugiyono 2005. *Metode Penelitian bisnis*, Bandung : Pustaka Alfabeta
- Sugiyono 2005. *Metode Penelitian administrasi*, Bandung : Pustaka Alfabeta
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung : Pustaka Alfabeta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung : Pustaka Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto 1998. *Prosedur Penelitian Sastra Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunardi, 2012, *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Cetakan Kesatu, Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali press

Uno, H. H. B. (2007). Teori motivasi dan pengukurannya: analisis dibidang pendidikan. Bumi aksara, Jakarta

Wahjosumidjo, 1994, Kepemimpinan dan Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Wardono, Moch Noor Setyo, 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1.

Winardi. 2004. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Winardi. 2004. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Salemba empat*. Jakarta

Wursanto, IG.,(1998), Manajemen kepegawaian, yogyakarta, kamisisus. York.



Lembar Permohonan Menjadi Responden

Kepada: Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

PT. KEMAS SUPER INDONESIA

Jalan Industry No 1, Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang peneliti laksanakan untuk memerlukan data primer serta untuk memenuhi gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dalam rangka penyusunan tugas (skripsi), yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMAS SUPER INDONESIA”

Maka peneliti memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i, untuk bersedia dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang peneliti ajukan. Data yang peneliti dapatkan hanya akan direkapitulasi hasil akhir untuk mengisi kuesioner (angket) ini, semua informasi yang bapak./ibu/sdr/sdri berikan akan dijamin kerahasiaan untuk kepentingan ilmiah.

Informasi yang diperoleh dari Bpk/Ibu/Sdr/i, sangat berguna bagi kami untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Partisipasi Bpk/Ibu/Sdr/i dengan memberikan informasi sangat peneliti harapkan. Dalam kesempatan ini, peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pernyataan yang kurang berkenan dihati Bpk/Ibu/Sdr/i.

Atas bantuan dan kerja sama yang diberikan, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Malang, 18 April 2016

Hormat Saya

Misbahul Munirul Ihwan

Data Responden

Bapak/Ibu/Sdra/i yang terhormat,

Terima kasih telah berkenan menjadi responden kami. Seluruh jawaban dan identitas anda sekalian dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi kedudukan Bapak/Ibu/Sdra/i diperusahaan. Begitu pentingnya jawaban jujur Bapak/Ibu/Sdra/i sekalian, sehingga hasil olahan data ini akan menjadi data yang valid bagi jawaban permasalahan penelitian ini dan menjadi studi penelitian-penelitian selanjutnya.

Mohon Bpk/Ibu/Sdr/i, menuliskan identitas secara lengkap dan benar :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia : _____ Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Kerja : _____ Tahun

Petunjuk Pengisian

1. Dimohon untuk membaca butir-butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner (angket) ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bpk/Ibu/Sdr/i paling sesuai dengan yang anda alami, anda ketahui, dan anda yakini lalu bubuhkanlah tanda “Check List” (√) pada kolom yang tersedia.
2. Alternatif Pilihan
 - STS = Sangat Tidak Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - RG = Ragu-Ragu
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju

Berilah tanda check list (√) untuk jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan.

Alternatif Pilihan :

1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu

4= Setuju 5= Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RG	S	SS
	Kebutuhan Fisiologi					
	Sandang					
1	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang					
2	Saya terdorong bekerja karena saya membutuhkan kebutuhan sandang seperti pakaian, sepatu, sandal, dll					
	Pangan					
3	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan					
4	Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan pangan saat ini					
	Papan					
5	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan					
6	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kebutuhan papan saat ini					
	Kebutuhan akan Keamanan					
	Keamanan Kerja					
7	Saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja					
8	keamanan kerja di kantor yang telah disediakan akan mempengaruhi aktivitas kerja saya					
9	Perusahaan menyediakan alat-alat keamanan kerja untuk menunjang aktivitas kerja pegawai					
	Jaminan Sosial					
10	Saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan sosial					
11	Perusahaan memberikan biaya perawatan					
12	Perusahaan memberikan layanan kesehatan yang memadai					
	Program Pensiun					
13	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan hari tua (program pensiun)					
14	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan					

	Kebutuhan Sosial					
	Perasaan diterima oleh orang lain					
15	Anda merasa sangat diterima oleh rekan kerja					
16	Adanya keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang terjadi di kantor					
17	Adanya keserasian hubungan kerja antara rekan kerja yang terjadi di kantor					
	Dianggap penting oleh orang lain					
18	Sesama teman kerja terdapat rasa saling menghormati					
19	Anda merasa sangat penting didalam perusahaan dimana anda bekerja					
	Perasaan ingin berkembang					
20	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.					
21	Promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi					
	Kebutuhan Penghargaan					
	Status					
22	Anda merasa bangga dengan status sosial pekerjaan anda					
23	Anda merasa bangga dengan status/jabatan anda di perusahaan					
	Pengakuan					
24	Saya mendapatkan pengakuan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
25	Pujian selalu diberikan oleh atasan jika anda beprestasi baik					
	Perhatian					
26	Perhatian atasan terhadap penyelesaian tugas anda sangat besar					
27	Perhatian rekan kerja dalam membantu kesulitan menyelesaikan tugas anda					
	Kebutuhan Aktualisasi diri					
	Pertumbuhan					
28	Anda memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri di perusahaan					
29	Peluang promosi sangat tinggi jika anda berprestasi baik					

	Pencapaian Potensi seseorang					
30	Promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk pencapaian potensi diri					
31	Pelatihan yang saya dapatkan di perusahaan dapat menunjang pencapaian potensi diri					
	Kinerja Karyawan					
	Kuantitas Kerja					
32	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan jumlah beban kerja yang harus diselesaikan					
33	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar kuantitas perusahaan					
34	Kinerja saya sudah mencapai standar yang diharapkan oleh instansi untuk mencapai tujuan					
	Kualitas Kerja					
35	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan teliti					
36	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan rapi					
	Ketepatan Waktu					
37	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
38	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

UJI Validitas

Correlations			Correlations		
		x1			x2
x1.1	Pearson Correlation	.705**	x2.1	Pearson Correlation	.337*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.360
	N	37		N	37
x1.2	Pearson Correlation	.758**	x2.2	Pearson Correlation	.361*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.028
	N	37		N	37
x1.3	Pearson Correlation	.772**	x2.3	Pearson Correlation	.415*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.011
	N	37		N	37
x1.4	Pearson Correlation	.802**	x2.4	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.001
	N	37		N	37
x1.5	Pearson Correlation	.682**	x2.5	Pearson Correlation	.416*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.010
	N	37		N	37
x1.6	Pearson Correlation	.551**	x2.6	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.003
	N	37		N	37
			x2.7	Pearson Correlation	.470**
				Sig. (2-tailed)	.003
				N	37

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

Correlations

		x3
x3.1	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	37
x3.2	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
x3.3	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x3.4	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x3.5	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x3.6	Pearson Correlation	.554
	Sig. (2-tailed)	.235
	N	37
x3.7	Pearson Correlation	.559
	Sig. (2-tailed)	.089
	N	37

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

Correlations

		x4
x4.1	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	37
x4.2	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	37
x4.3	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x4.4	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x4.5	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
x4.6	Pearson Correlation	.333*
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	37

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

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

Correlations		x5
x5.1	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x5.2	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x5.3	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37
x5.4	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	37

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

Correlations		Y
y1	Pearson Correlation	.334*
	Sig. (2-tailed)	.137
	N	37
y2	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
y3	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37
y4	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	37
y5	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	37
y6	Pearson Correlation	.366*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	37
y7	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	37

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

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

Uji reabilitas

X1

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	7

X4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	7

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	8

X5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.580	9

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	8

Uji analisis linear berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5, x2, x1, x3, x4 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.696	1.19452	1.742

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x1, x3, x4

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.686	5	24.937	17.477	.000 ^a
	Residual	44.233	31	1.427		
	Total	168.919	36			

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x1, x3, x4

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.975	3.822		.778	.042
	x1	.359	.077	.071	3.551	.001
	x2	.440	.245	.101	3.439	.001
	x3	.369	.127	.199	3.535	.002
	x4	.632	.247	.413	4.010	.001
	x5	1.112	.160	.910	6.940	.000

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.2164	27.9195	24.4054	1.86105	37
Residual	-2.21642	2.62267	.00000	1.10846	37
Std. Predicted Value	-1.714	1.888	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.855	2.196	.000	.928	37

a. Dependent Variable: y

Uji Multikolinearitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.975	3.822		.778	.442		
	x1	-.059	.077	-.071	-.762	.452	.969	
	x2	.108	.245	.101	.439	.664	.159	
	x3	-.207	.127	-.199	-1.634	.112	.569	
	x4	.432	.247	.413	1.751	.090	.152	
	x5	1.112	.160	.910	6.940	.000	.492	

a. Dependent Variable: y

Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.696	1.19452	1.742

a. Predictors: (Constant), x5, x2, x1, x3, x4

b. Dependent Variable: y

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10846470
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

