

KODE/NAMA RUMPUN ILMU : 571/MANAJEMEN

**PENGARUH PEMENUHAN KEBUTUHAN BERDASARKAN TEORI
MOTIVASI MASLOW TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PURWACHARAKA MUSIC BANDAR LAMPUNG**



(PENELITI)

**TOTON, SE.M.Si.
NID : 0202056203**

**TAHUN
2019**



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "A" No: 2192/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2018

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

SURAT TUGAS	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	03/ST/FEB-UBL/X/2018
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Toton, S.E., M.Si.**
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melaksanakan Penelitian dengan Judul "Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Berdasarkan Teori Motivasi Maslow Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung".

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 28 Januari 2019

D e k a n,
ANDAL RAMA PUTRA BARUSMAN

UBL
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec


HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Peneliti : PENGARUH PEMENUHAN
KEBUTUHAN BERDASARKAN
TEORI MOTIVASI MASLOW
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PURWACHARAKA MUSIC
BANDAR LAMPUNG
- b. Bidang Ilmu : Manajemen
2. Ketua
- a. Nama Lengkap : Toton, SE. M.Si.
- b. Jenis Kelamin : Laki - laki
- c. Pangkat/Gol/NIP : III/c
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Fakultas / Prodi : Ekonomi/Manajemen
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
- g. Bidang Keahlian : Agribisnis
- h. Waktu : 3 Bulan
3. Lokasi Penelitian : Provinsi Lampung
4. Biaya : Rp.500.000.-
5. Sumber Dana : Mandiri

Bandar Lampung, 30 Januari 2019

Mengetahui,

Dekan


Dr. Anjala Rama Putra Barusman, SE., MA. Ec.

Ketua,


TOTON, SE. M.Si.

Menyetujui :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UBL


LPPM
DR. HENDRI DUNAN, SE. MM.



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tlp: 701979
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 008 / S.Ket / LPPM-UBL / I / 2019

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama | : Toton SE, M.Si |
| 2. NIDN | : 0202056203 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Bandar Lampung, 02 Mei 1962 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Lektor, IIIc/, 01 September 2001 |
| 5. Jabatan, TMT | : Asisten Ahli |
| 6. Bidang Ilmu | : Agribisnis |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen |
| 8. Unit Kerja | : FEB Universitas Bandar Lampung |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

: **"Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan berdasarkan teori Motivasi Maslow terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung "**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 31 Januari 2019

Kepala LPPM-UBL

Dr. Hendri Dunan, SE., M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL (Sebagai Laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

ABSTRAK

PENGARUH PEMENUHAN KEBUTUHAN BERDASARKAN TEORI MOTIVASI MASLOW TERHADAP KINERJA KARYAWAN PURWACHARAKA MUSIC BANDAR LAMPUNG(Totonn,SE.M.Si.Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif. SDM juga merupakan factor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berawal dari pemikiran tersebut, maka produktivitas organisasi sangatlah ditentukan oleh produktivitas SDM yang bersangkutan. Teori Motivasi maslow merupakan teori yang bias digunakan untuk menghitung tingkat signifikan sebuah kinerja karyawan pada Purwacharaka Music Bandar Lampung. Dengan menggunakan media quisioner yang ditujukan untuk populasi seluruh karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung sebanyak 35 org, uji hipotesis diuji secara Parsial (Uji – t) dan secara Simultan (Uji – F) dengan tingkat signifikan sebanyak 5 %, dengan tingkat koefisien dterminasi (R^2) sebesar 83,3 %. Ini membuktikan bahwa teori Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Purwacharaka Music Bandar Lampung, dan teori ini masih bias digunakan.

Kata Kunci : Motivasi, Teori Motivasi maslow, Kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF NEEDS FULFILMENT BASED ON MASLOW MOTIVATION THEORY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PURWACHARAKA MUSIC BANDAR LAMPUNG(Toton,SE.M.Si. Lecture Economi Fakultas Bandar Lampung University)

Human Resources (HR) are the potential contained in human beings to realize their role as adaptive social beings. HR is also a central factor in managing an organization. Those who become the driving force of organization in achieving the goals and objectives that have been set. Starting from this thought, the productivity of the relevant human resource. Maslow Motivation Theory is the theory that can be used to calculate the significant level of employee performance at Purwacharaka Music Bandar Lampung. By using a media quisioner aimed at the population of all Purwacharaka Music Bandar Lampung employee as many 35 people, the hypothesis test was tested partially (Test – t) and simultaneously (Test – F) with significant level of 5 %, with level of coefficient mined (R^2) amounting to 83,3 %. This proves that Motivation Theory has a significant effect on the performance of employees in Purwacharaka Music Bandar Lampung, and this theory can still be used.

Keywords : Motivation, Maslow Motivation Theory, Employee Performace.

PRAKATA

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan kurnia Nya

Telah memberikan kemudahan dalam rangka menyelesaikan Penelitian ini dengan judul :
Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Berdasarkan Teori Motivasi Maslow Terhadap Kinerja
Karyawan Purwacharaka Music

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan kami untuk melakukan menyelesaikan
Penelitian ini, Namun masih banyak terdapat kekurangan bahkan jauh dari sempurna.

Selesainya penelitian ini tidak terlepas dari kesempatan yang diberikan oleh Fakultas dan
progran studi kepada kami untuk melakukan penelitian ini sampai selesai.

Terimakasih atas perhatiannya mudah-mudahan kita selalu dibawah lindungan

Allah SWT Amin.....

Bandar Lampung, 30 januari 2019

Toton,SE. M.Si.

NIDN.0202056203

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
BAB. I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi masalah	8
1.2.2 Permasalahan	9
1.3 Batasan Masalah dan Keterbatasan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Kontribusi Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB. II Tinjauan Pustaka, Kerangka Konseptual, Dan Hipotesis	
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Penelitian Terdahulu	16
2.1.3 Pengertian Motivasi	17

2.1.3.1 Teori Motivasi Maslow	17
2.1.3.2 Indikator Motivasi	20
2.1.3.3 Dimensi Motivasi	20
2.1.4 Kinerja.....	21
2.1.4.1 Pengetian Kinerja Menurut Para Ahli	22
2.1.4.2 Indikator Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual.....	24
2.3 Hipotesis Penelitian.....	27

BAB. III Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Disain Penelitian	28
3.3 Operasionalisasi Variabel	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5.1 Jenis Data	31
3.5.2 Sumber Data.....	31
3.6 Validitas dan Reliabilitas	31

3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Metode Analisis	34
3.7.1 Analisis Kualitatif	34
3.7.2 Analisis Kuantitatif	36
3.7.3 Alat Analisis.....	36
3.7.3.1 Regresi Linier Berganda	36
3.7.3.2 Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji-F)	37
3.7.3.3 Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji-t)	38
3.7.3.4 Koefisien Determinasi	39

BAB. IV Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.2 Karakteristik Responden	41
4.2 Analisis Data.....	43
4.3 Analisis Kualitatif.....	43
4.3.1 Rekapitulasi Responden	

Terhadap variabel Motivasi (X1).....	44
4.3.2 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja	45
4.3.3 Pembahasan Kualitatif.....	46
4.4 Analisis Kuantitatif	47
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	48
4.4.2 Uji Hipotesis.....	49
4.4.2.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t).....	49
4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	51
BAB. V Kesimpulan Dan Saran	
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	54
Daftar Pustaka.....	55
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	3
Tabel 1.2	7
Tabel2.1	16
Tabel 3.1	32
Tabel 3.2	33
Tabel 3.3	35
Tabel 3.4	36
Tabel 3.5	39
Tabel 4.1	41
Tabel 4.2	42
Tabel 4.3	42
Tabel 4.4	43
Tabel 4.5	44
Tabel 4.6	45
Tabel 4.7	46
Tabel 4.8	48

Tabel 4.9	50
Tabel 4.10	51
Tabel 4.11	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	18
Gambar 2.2.....	26

BAB 1. **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif. SDM juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berawal dari pemikiran tersebut, maka produktivitas organisasi sangatlah ditentukan oleh produktivitas SDM yang bersangkutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara yang sangat berkaitan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya manajemen yang baik dalam pengelolaan SDM, organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Dengan demikian, MSDM memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas dan mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal. Hal tersebut tidak serta-merta terjadi tanpa adanya faktor - faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kebutuhan - kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut.

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan. Karyawan juga memiliki tujuan yang harus terpenuhi, sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Dengan demikian, untuk mengintegrasikan antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui terlebih dahulu apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Bagi seorang karyawan, apabila sudah

terpenuhi segala kebutuhannya maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, ini menandakan bahwa peningkatan kinerja merupakan sebuah dampak positif dari adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Banyak teori dari para ahli yang membahas tentang motivasi, seperti *Hierarchy Of Needs* yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg, Teori *ERG* oleh Clayton Alderfer, Teori Kebutuhan oleh David McClelland, dan Teori Harapan dari Vroom, semuanya menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maslow (1994) dalam buku yang berjudul “*Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*” mengidentifikasi adanya lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kebutuhan yang lebih tinggi dan apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi.

Faktor pertama adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar, misalnya kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, sehingga untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja. Bagi seorang karyawan, gaji atau upah yang diterima merupakan hal utama yang digunakan untuk memenuhi hidup minimumnya. Adapun faktor-faktor tersebut diantaranya kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 1.1 Klasifikasi Gaji Karyawan di Purwacharaka Music Bandar Lampung

No	Range Gaji	Jumlah Karyawan
1	< 1.800.000	19 Orang
2	1.800.000 - 2.500.000	13 Orang
3	> 2.500.000	3 Orang
Jumlah		35 Orang

Sumber : *Laporan Awal Tahunan Purwacharaka Music lampung 2017*

Penggajian bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja, sehingga dipastikan bahwa uang adalah bernilai, karena dapat ditukarkan dengan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin besar uang yang diterima karyawan sebagai akibat dari kebijakan penggajian, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian, mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan menimbulkan semangat dan peningkatan kinerja. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat menetapkan kebijakan penggajian yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Faktor kedua adalah kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan kehidupannya di masa yang akan datang, dan adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya.

Pekerja yang mendapatkan perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, hal ini akan memberikan ketenangan bagi mereka sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Bentuk pemenuhan kebutuhan rasa aman yang umumnya diperhatikan oleh organisasi adalah asuransi pensiun, tunjangan pensiun dan Asuransi Kesehatan (ASKES), dalam hal ini Purwacharaka Music Bandar Lampung belum menyediakan Asuransi dan Tunjangan tersebut diatas bagi para karyawan.

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebanyakan orang dalam suatu organisasi atau perusahaan menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya. Kelompok ini membuat seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Karyawan menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar karyawan dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat menjadi motivasi utama dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan observasi mengenai kebutuhan sosial yang dilakukan oleh peneliti, Purwacharaka Music Bandar Lampung memiliki hubungan antar karyawan yang bisa dibilang cukup baik, perselisihan antar rekan kerja pasti ada, namun semua itu masih bias ditolerir. Hal ini yang menyebabkan parakaryawan pun memiliki mood kerja yang fluktuatif pula.

Faktor keempat adalah kebutuhan penghargaan yaitu merupakan penghargaan dari pimpinan atas kinerja dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian pujian kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang berprestasi harus diberikan kepercayaan dan tanggung

jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa campur tangan dari pimpinan. Harus disadari bahwa pada perusahaan yang berkembang, masalah yang dihadapi makin banyak dan rumit. Sehingga, dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan, berarti membantu kerja organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Promosi jabatan atau kenaikan gaji berkala mempunyai arti yang penting, sebab dengan promosi ataupun kenaikan gaji yang berkala berarti kestabilan dan moral karyawan lebih terjamin, karena promosi merupakan bukti pengakuan terhadap suatu prestasi.

Faktor kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri di tempat dimana ia bekerja. Sehingga, suatu perusahaan harus menjalankan usaha-usaha pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Pengembangan ini mencakup karyawan perusahaan yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Kinerja karyawan (Dessler 2009) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Suatu perusahaan harus memiliki kebijakan dan aturan-aturan yang menjaga hubungan baik seluruh karyawan sehingga timbul suasana kerja yang kondusif yang memicu peningkatan prestasi karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, dibutuhkan motivasi yang tinggi

sehingga para karyawan mampu berprestasi dengan baik dan tidak menjadi beban dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat suatu pokok pemikiran bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang pimpinan dalam memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja tidaklah hanya tergantung pada besarnya gaji atau tunjangan atau bonus semata. Memotivasi karyawan haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menstimulasi faktor-faktor yang lain seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Dan Produktivitas kerja karyawan dinilai dari jumlah murid yang ada di Purwacharaka Music Lampung, yang hal ini dinilai sebagai pencapaian dari perusahaan ini. Berikut data murid di Purwacharaka Music Bandar Lampung.

Tabel 1.2. Time series pencapaian Karyawan di Perusahaan, dinilai dari jumlah murid yang direkrut, selama 2017

JURUSAN	JAN	FEB	MAR	APR	MES	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOP	DES
BIOLA	10	11	11	9	9	9	9	9	9	8	8	8
DRUM	30	34	34	34	34	35	36	33	33	32	31	29
DRUM HOBBY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GITAR BASS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
GITAR ELEKTRIK	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4
GITAR KLASIK	28	27	26	24	22	20	22	23	21	20	20	19
KEYBOARD	5	7	7	6	7	8	7	11	12	10	10	15
PIANO KLASIK	48	52	52	48	45	44	50	58	60	58	52	51
PIANO POP	14	14	15	16	16	13	14	13	13	13	14	12
TEORI MUSIC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VOCAL	35	32	26	26	27	26	25	33	36	34	38	38
TOTAL	177	182	177	168	165	153	162	164	169	161	174	178

Sumber : Laporan rekapitulasi siswa aktif berdasarkan jurusan Periode 2017, Purwacharaka Music Bandar Lampung

Dari data *ouput* atau pencapaian di atas menunjukkan adanya dua fenomena yang terjadi yaitu peningkatan dan penurunan Jumlah murid secara Fluktuatif. Peningkatan jumlah tersebut biasanya dilakukan dengan cara melakukan promosi – promosi ataupun mengadakan event yang menjadi daya tarik bagi calon murid. Sebaliknya, penurunan kapasitas jumlah produksi merupakan sebuah faktor adanya permasalahan dalam manajemen baik ditingkatan atas (*Top Management*) maupun ditingkatan menengah (*Middle Management*) pada umumnya terjadi karena adanya permasalahan individu atau kelompok karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu peneliti terdahulu yaitu Rudi Irawan (2014) dengan judul “**Pengaruh Teori Motivasi Maslow Terhadap kinerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Lampung Selatan**” mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk menguji teori Abraham H. Maslow dalam ruang lingkup sebuah perusahaan yang bergerak dibidang musik, yang belajar mengajar menjadi sebuah aktivitas pokoknya, dimana murid adalah output dari perusahaan tersebut. Sehingga, Purwacharaka Music Bandar Lampung yang berada di Bandar Lampung menjadi objek dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengemukakan judul “**Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Berdasarkan Teori Motivasi Maslow Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung**”

1.2. Identifikasi Masalah dan Permasalahan

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah adanya pencapaian yang fluktuatif pada Karyawan di Purwacharaka Music Bandar Lampung.

Pencapaian ini dinilai dari jumlah murid yang direkrut di perusahaan ini, dihitung selama berjalannya tahun 2017. Pencapaian inilah yang menjadi tolak ukur output dari karyawan di Purwacharaka Music Bandar Lampung, apakah Teori Motivasi Abraham Maslow menjadi alasan mengapa pencapaian yang fluktuatif ini terjadi.

1.2.2. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah variabel motivasi maslow dengan indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan di Purwacharaka Music Bandar Lampung.
2. Apakah Teori Motivasi Maslow masih kredibel dan dapat digunakan sebagai acuan dalam memotivasi karyawan dalam tingkatan perusahaan skala kecil, dalam hal ini adalah Purwacharaka Music Bandar Lampung

1.3. Batasan Masalah Dan Keterbatasan Penelitian

Batasan Masalah dari penelitian ini adalah bagaimana Teori Motivasi Maslow berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Purwacharaka Music Lampung. Yang tentu saja populasinya adalah karyawan di Purwacharaka Music Lampung itu sendiri. Sedangkan keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang seluruhnya adalah tenaga pengajar pada Purwacharaka Music Bandar Lampung, dan data yang diambil mengenai itu adalah data pada tahun 2017. Serta keterbatasan dana Peneliti dalam melakukan penelitian ini.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah variabel Teori Motivasi Maslow dengan indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan di Purwacharaka Music Bandar Lampung.
2. Untuk menguji apakah Teori Motivasi Maslow masih kredibel dan dapat digunakan sebagai acuan dalam memotivasi karyawan dalam tingkatan perusahaan skala kecil, dalam hal ini adalah Purwacharaka Music Bandar Lampung

1.5. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai acuan pimpinan dan manajemen perusahaan bila dikemudian hari mengambil keputusan terhadap masalah yang diteliti oleh peneliti.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana penambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga sebagai bahan pembandingan antara teori yang pernah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan fenomena di kehidupan nyata.

3. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk menerapkan teori-teori dan mengembangkan hipotesis-hipotesis dari hipotesis yang telah diteliti sebelumnya sehingga dapat memberikan kontribusi dalam mendukung dan menegakkan hipotesis dan teori-teori yang telah ada.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembuatan skripsi maka penulis menggunakan format penulisan skripsi yaitu :

A. Bagian Awal mencakup :

1. Halaman sampul depan.
2. Halaman judul.
3. Daftar isi.
4. Daftar tabel.
5. Daftar gambar.
6. Daftar lampiran.

B. Bagian Utama mencakup :

BAB I. PENDAHULUAN

- I.1. Latar Belakang Masalah.
- I.2. Identifikasi Masalah.
- I.3. Batasan Masalah dan Keterbatasan Penelitian.
- I.4. Tujuan Penelitian.
- I.5. Kontribusi Penelitian.
- I.6. Sistematika Penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

- 2.1. Tinjauan Pustaka.
- 2.2. Kerangka Konseptual.
- 2.3. Hipotesis (bila ada).

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. jenis Penelitian

3.2. Desain Penelitian

3.3. Operasional Variabel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data.

3.5. Jenis dan Sumber data.

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.7. Metode Analisis.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum perusahaan

4.2. Analisis Data

4.3. Analisis Kualitatif

4.4. Analisis kuantitatif

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

5.2. Saran

C. Bagian Akhir mencakup :

1. Daftar Pustaka.

2. Lampiran : berisi gambar, tabel, grafik, dll.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli :

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2011:7) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Henry Simamora Dalam Edy Sutrisno (2011:5), adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja, (MSDM) juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang mulus.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Anwar Perabu (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2010:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan melalui dengan pengapilkasian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha pereorangan, badan usaha perusahaan, lembaga maupun instansi pemerintah.

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

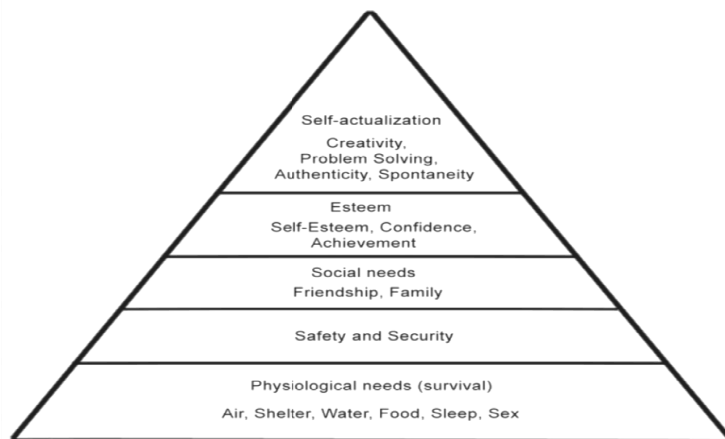
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
1	<i>Hernowo Narmodo</i>	Pengaruh motivasi dan	Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif. Disiplin mempunyai pengaruh	Perbedaan dengan skripsi peneliti adalah objek

	<i>dan M. Farid Wajdi (2011),</i>	disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri.	paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.	penelitian yang berbeda Persamaan nya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan kinerja.
2	<i>Ayu Mentari Mariam, (2011)</i>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dan kinerja Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat sudah dikatakan cukup tinggi. Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 49,8% secara persial disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Jawa Barat.	Perbedaan dengan skripsi peneliti adalah objek penelitian yang berbeda Persamaan nya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan kinerja.
3	<i>Adityasa Nugraha</i>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Departemen Spining I PT DAMATEX Salatiga	Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja sebesar 14,5%. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 12,7%. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 19,8%. Semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan	Perbedaan dengan skripsi peneliti adalah objek penelitian yang berbeda. Persamaan nya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan kinerja.
4	<i>Suko Haris, (2013)</i>	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Cahaya Murni Indo Lampung Di Lampung Selatan	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara uji simultan (Uji F). Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT Cahaya Murni Indolampung Di Lampung Selatan. uji hipotesis secara parsial (Uji-t) dari variabel penelitian, yakni Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sedangkan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT Cahaya Murni Indolampung Di Lampung Selatan.	Perbedaan dengan skripsi peneliti adalah objek penelitian yang berbeda. Persamaan nya yaitu variabel penelitian yang meliputi motivasi dan kinerja.

2.1.3 Pengertian Motivasi

2.1.3.1 Teori Motivasi Maslow

Menurut Maslow (1994) dalam buku yang berjudul *“Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia”* mengatakan bahwa motivasi pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah. Kebutuhan keamanan seperti kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan sosial seperti kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Kebutuhan penghargaan diri seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1 *Hierarchy Of Needs* (sumber: Maslow 1994)

Seperti yang dijelaskan oleh Maslow, bahwa semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kriteria kuantitas manusia yang memiliki kebutuhannya, atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya.

Menurut McGregor dalam *Theory X and Theory Y* (dalam Hariandja 2002), ada dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda X dan positif dengan tanda Y.

Teori X (negatif) memiliki asumsi sebagai berikut:

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalasan – malas dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak suka bekerja atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh - sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut:

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebar secara meluas diberbagai kalangan.

Jadi, teori ini lebih memihak kepada asumsi - asumsi Y dari perilaku sumber daya manusia didalam organisasi.

Teori Abraham Maslow dalam Anwar Prabu (2009:63).Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak akan bisa memotivasi pegawai jika kebutuhan pegawai belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan motivasi harus sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai. *Abraham Maslow* melihat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pegawai.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Abraham Maslow dalam Anwar Prabu (2009:63), mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk bersosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3.3 Dimensi Motivasi

Samsudin (2009) Maslow berpendapat bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Oleh karena itu, setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, dan status kerja yang jelas.
- c. Kebutuhan sosial, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan orang lain.
- d. Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut adalah pengertian – pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

1. Menurut Mangkunegara (2009:9) bahwa : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2011:100) bahwa :

Kinerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

3. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010 :94) bahwa :

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhandan waktu dengan maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu dalam oraganisasi menurut Mangkunegara (2013 : 68) adalah sebagai berikut :

- 1 Faktor individu secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani.
- 2 Faktor lingkungan organisasi factor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

2.1.4.2 Indikator kinerja

Dessler (2009) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Bernardin dan Russel (dalam Gomes, 2003) "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Model penilaian kinerja yang dicontohkan oleh Dessler (2009) meliputi indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis / teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bias diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas (tanggung jawab).
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat / makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.1.5. Populasi

Menurut Margono (2004) populasi merupakan seluruh data peneliti yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data – data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Menurut Nazir (2005) mengemukakan bahwa populasi ialah sekumpulan individu – individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri atau kualitas itu yang dinamakan variabel. Ia membagi populasi menjadi dua yakni populasi finit dan infinit.

2.2 Kerangka Konseptual

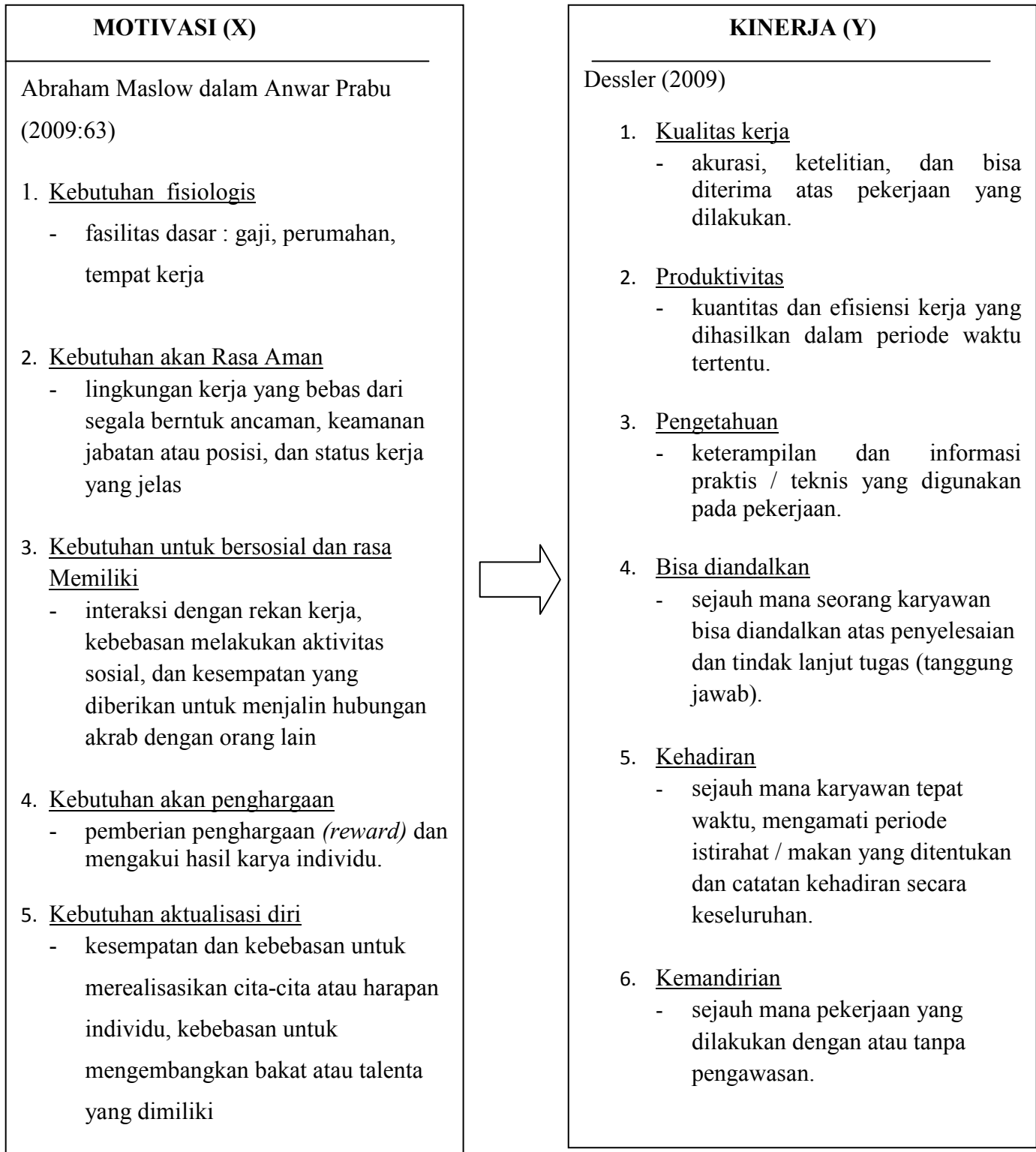
Sebuah organisasi, pegawai atau karyawan merupakan sumber daya aset yang sangat berarti untuk menuju keberhasilan. Hal ini dapat terlihat dari kegiatan yang dilakukan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Segala tujuan dapat dicapai apabila organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi.

Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi dan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi dan tingkat kedisiplinan meningkat maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat pula dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai.

Berdasarkan uraian pada sub bab sebelumnya diatas maka dapat dirumuskan kerangka peneltian mengenai pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Motivasi (X_1) Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

H_a : Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

1. Penelitian kepustakaan / *Library research*.

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

2. Penelitian lapangan / *Field Research*.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan ini

3.2 Disain Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif prosedur atau cara pemecahan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan fenomena, keadaan, peristiwa yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta fakta yang tampak sebagaimana adanya.

Dengan metode korelasi yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk memecahkan masalah dengan cara mencari bentuk hubungan antar gejala, fakta atau variabel. penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja (Y)

3.3 Populasi Penelitian

Menurut Nazir (2005) populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut disebut variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung yang berjumlah 35 karyawan, selebihnya adalah freelancer dan pihak ketiga yang tidak terhitung sebagai karyawan pada Purwacharaka music Bandar Lampung. Data ini di dapat dengan cara wawancara langsung

kepala cabang yang merangkap sebagai CEO pada Purwacharaka Music Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi dan tidak menggunakan penelitian sampel.

Responden dalam penelitian ini menggunakan karakteristik demografi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja yang berasal dari karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari suatu variabel tersebut (Yuswianto, 2009). Untuk memudahkan atau menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan penegasan istilah-istilah yang berkaitan dengan, motivasi merupakan variabel Independen (X) yang dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Maslow, yang dimana variabel ini mempengaruhi variabel Kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

b) Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan ini. Adapun dengan cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan dokumen tertulis dengan melihat data perusahaan.

c. Wawancara

Wawancara dengan pemimpin dan karyawan yang dipilih melalui absensi kurang baik dan sangat baik untuk mendapatkan informasi yang mendalam untuk menguraikan masalah yang ada di perusahaan tersebut.

d. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan kemudian disebarakan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengadilan tata usaha negara di bandar lampung menggunakan sekala likert. Rensis Likert dalam buku M.Nasir (2014:297) Skala Likert ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

1. Bila alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), maka nilainya adalah 5

2. Bila alternatif jawaban Setuju (S), maka nilainya adalah 4
3. Bila alternatif jawaban Netral (N), maka nilainya adalah 3
4. Bila alternatif jawaban Tidak Setuju (TS), maka nilainya adalah 2
5. Bila alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka nilainya adalah 1.

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1. Jenis Data

Data dapat diklasifikasikan dalam beberapa macam sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumbernya atau objeknya oleh orang yang melakukan penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber orang lain dari bahan bacaan, sumber pustaka, melalui alat atau perantara lainnya.

3.6.2. Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. data primer dengan mengambil langsung data ke tempat/objek penelitiannya dengan wawancara, kuisioner, sedangkan data sekunder didapat dari sumber bacaan maupun sumber pustaka, data perusahaan yang ada di perusahaan (dokumen perusahaan) yang berhubungan dengan judul penelitian, penelitian terdahulu.

3.7. Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang

dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah $r \geq 0,215$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test maka alat tersebut makin mengenai sasarannya atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 17.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1

Tabel Validitas Variabel Motivasi

Pertanyaan	Standar Deviasi	Motivasi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,215	0.648	Valid
Pertanyaan 2	0,215	0.448	Valid
Pertanyaan 3	0,215	0.618	Valid
Pertanyaan 4	0,215	0.687	Valid
Pertanyaan 5	0,215	0.425	Valid
Pertanyaan 6	0,215	0.535	Valid
Pertanyaan 7	0,215	0.607	Valid
Pertanyaan 8	0,215	0.581	Valid
Pertanyaan 9	0,215	0.401	Valid
Pertanyaan 10	0,215	0.697	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah $r \geq 0,215$ dan berdasarkan Hasil perhitungan pada Tabel 3.1 yang dilakukan untuk variable Motivasi kerja menunjukkan hasil yang baik Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat di lihat bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.2

Tabel Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Standar Deviasi	Kinerja	Keterangan
Pertanyaan 21	0,215	0.566	Valid
Pertanyaan 22	0,215	0.542	Valid
Pertanyaan 23	0,215	0.569	Valid
Pertanyaan 24	0,215	0.632	Valid
Pertanyaan 25	0,215	0.553	Valid
Pertanyaan 26	0,215	0.507	Valid
Pertanyaan 27	0,215	0.552	Valid
Pertanyaan 28	0,215	0.555	Valid
Pertanyaan 29	0,215	0.559	Valid
Pertanyaan 30	0,215	0.609	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Menurut Sugiyono (2008:116) syarat minimum suatu item dianggap valid adalah $r > 0,215$ dan berdasarkan Hasil perhitungan pada Tabel 3.2 yang dilakukan untuk variable Kinerja menunjukkan hasil yang baik karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat di lihat bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali dalam buku Duwi Priyatno (2013:30). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka

dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, Ghazali dalam buku Duwi Priyatno (2013:30) apabila Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Kualitatif

Suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran secara terperinci berdasarkan kenyataan yang ditemui di lapangan .data yang sudah dikumpulkan, lalu dipindahkan dalam bentuk tabel kemudian dikelompokan menurut jenis masing - masing dan dianalisa secara deskriptif kualitatif.

“Untuk menentukan katagori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya” sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum dalam persentase} = \frac{\text{skor minimum}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

$$= \frac{1}{5} \times 100\%$$

$$= 20\%$$

$$\text{Skor maksimum dalam persentase} = \frac{\text{skor maksimum}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

$$= \frac{5}{5} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

$$\text{Interval dalam persentase} = \text{skor maksimum} - \text{skor minimum}$$

$$= 100\% - 20\% = 80\%$$

$$\text{Panjang interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Jenjang}} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

Sehingga pengkategorian skor jawaban responden untuk masing - masing item penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20%-< 36%	Sangat tidak baik
37%-<52%	Tidak baik
53%-<68%	Cukup baik
69%-<84%	Baik
85%-<100%	Sangat baik

(Sumber: Sugiyono, 2000;183)

Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval.

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Tabel 3.4
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	2
Cukup Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2012:15) kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi pada sampel tertentu, dari pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang digunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan”. Dalam penelitian ini analisa kuantitatif yang digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dengan variabel Kinerja (Y) serta seberapa besar pengaruhnya.

3.8.3 Alat Analisis

3.8.3.1 Regresi Linier Berganda

Untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Rumus regresi linear berganda Duwi Priyatno (2010:61)

$$Y = a + bX + e_t$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n : Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi Kerja

e_t : error of term

3.8.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji – F)

Menurut pendapat (Sugiyono:2013) Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji F.

- a. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- b. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$)

Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibanding dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka (H_0) diterima dan (H_a) ditolak

3.8.3.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji – t)

Menurut Sugiyono (2008,p244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumusnya adalah :

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

Sumber :Sugiyono (2008,p250)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Menentukan Hipotesis:

H_0 : Motivasi (X_1) Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

H_a : Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

tingkat signifikan yang digunakan 5% ($\alpha = 0,05$)

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak H_a diterima
- Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak

3.8.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien detrminasi (R) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*cinteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (R) yaitu :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- R = Koefisien Determinasi

- r = Koefisien korelasi

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh J.Supranto (2000:227) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber :J.Supranto (2000:227)

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat perusahaan

Purwa Caraka Music Studio adalah sebuah perusahaan yang berdedikasi dalam pendidikan musik. Purwa Caraka Music Studio menawarkan berbagai kursus yang cocok untuk berbagai usia. Kami melibatkan tim guru yang sangat berkualitas dan terlatih dalam melakukan kurikulum kami dengan cermat dan teknik pengajaran yang inovatif. Buku teks berwarna-warni yang kami gunakan dalam kurikulum kami akan memudahkan siswa dalam menangkap kepentingan dan imajinasi mereka. Diperkaya dan dilengkapi oleh berbagai penampilan dari siswa kami dalam konser reguler dan resital.

Tujuan kami adalah untuk menciptakan musisi yang lengkap, musisi yang dapat mengekspresikan diri mereka secara terampil, kreatif dan artistik. Dengan hampir 20 tahun pengalaman, Purwa Caraka Musik Studio memiliki 76 kantor cabang di seluruh Indonesia dengan 22.000 siswa yang terdaftar setiap tahunnya.

Kalangan pemusik Lampung dan Bandar Lampung, kini memiliki banyak pilihan meningkatkan kualitas kemampuan. Mengusung konsep cerdas bersama musik, Purwacaraka Musik Studio cabang Lampung, menjanjikan kualitas yang dibutuhkan. Purwacaraka Musik Studio, berdiri Oktober 2012 silam, memang terinspirasi dengan melihat animo masyarakat akan perkembangan pendidikan musik di Lampung. Karena itu, lembaga ini tetap konsep dasar: mencerdaskan kehidupan bangsa dengan bermusik.

Hardi Kurniawan, Branch Manager Purwacaraka Musik Studio menjelaskan, Purwacaraka memberikan pendidikan sesuai dengan standar bidang edukasi musik serta kurikulum yang baik untuk menunjang pendidikan musik tersebut.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah Karyawan Purwacaraka Music Bandar Lampung yang berjumlah 35 responden. Karakteristik responden yang diperoleh antara lain data tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Berikut ini deskripsi mengenai responden :

Tabel 4.1
Deskripsi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	19	54,3
2	Perempuan	16	45,7
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden laki-laki 19 karyawan atau presentasi (54,3%) sedangkan jumlah responden Perempuan berjumlah 16 karyawan atau presentasi (45,7%). Maka hasil dari deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh Laki-laki.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Nomor	Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
1	< 20	0	0
2	20 – 29	12	34,3
3	30 – 39	15	42,9
4	40 – 49	6	17,1

5	> 50	2	5,7
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung yang berusia 20 - 29 tahun berjumlah 12 karyawan, usia 30 - 39 tahun berjumlah 15 karyawan, di usia 40 - 49 tahun berjumlah 6 karyawan, di usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 karyawan. Maka dari hasil deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh usia 30 sampai 39 tahun.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Nomor	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
1	SMP	0	0
2	SMA	9	25,7
3	D-3	5	14,3
4	S-1	16	45,7
5	S-2	5	14,3
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung yang berpendidikan SMA berjumlah 9 karyawan, D-3 berjumlah 5 karyawan, sedangkan S1 berjumlah 16 karyawan, dan S2 berjumlah 5 karyawan Maka dari hasil deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tingkat pendidikan Strata 1.

4.2 Analisis Data

Memperkirakan ,menghitung atau mencari besarnya pengaruh secara kuatitatif dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya,serta memperkirakan atau meramalkan kondisi variabel dimasa yang akan datang.

4.3 Analisis Kualitatif

Menurut Sugiyono (2008:14) kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen dan untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya berdasarkan perhitungan diperoleh pengkategorian skor jawaban responden untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4

Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	2
Cukup Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

4.3.1 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_1)

Rekapitulasi hasil pernyataan variabel Motivasi Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.5
Pernyataan Tentang Motivasi (X₁)

No	Pernyataan Motivasi	MAX	RILL	%	Katagori
1	Ada kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha, tenaga dan pikiran) yang telah saya berikan kepada perusahaan	175	146	83	Baik
2	Kondisi kebersihan diruangan/tempat kerja saya sudah sesuai	175	151	86	Sangat Baik
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (Jaminan Kesehatan)	175	146	83	Baik
4	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian dana pensiun)	175	143	82	Baik
5	Adanya hubungan interpersonal yang baik dengan atasan	175	157	90	Sangat Baik
6	Adanya hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja	175	149	85	Sangat Baik
7	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	175	158	90	Sangat Baik
8	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi	175	150	86	Sangat Baik
9	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan	175	151	86	Sangat Baik
10	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melakukan pekerjaan	175	155	89	Sangat Baik
rata-rata		175	151	86	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.4 pada variabel Motivasi diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **86%** dan berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2000;183) indeks

perhitungan berada pada kriteria sangat baik maka dapat dilihat bahwa hasil jawaban 35 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Sangat Baik**. Pertanyaan pada kuisioner di atas sudah di bagi per dimensi dari masing – masing Indikator dari variabel Motivasi Maslow (X1) menjadi dua pertanyaan secara berurutan.

4.3.2 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja

Rekapitulasi hasil pernyataan variabel Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6
Pernyataan Tentang Kinerja (Y)

No	Penyataan Kinerja	MAX	RILL	%	Katagori
1	Karyawan memiliki kerapihan dalam mengerjakan tugas	175	151	86	Sangat Baik
2	Karyawan mempunyai ketelitian dalam mengerjakan tugas	175	157	90	Sangat Baik
3	Karyawan mempunyai kecepatan dalam mengerjakan tugas	175	143	82	Baik
4	Karyawan mempunyai kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	175	149	85	Sangat Baik
5	Karyawan mempunyai kesesuaian hasil kerja dengan perintah	175	155	89	Sangat Baik
6	Karyawan dapat memaintance pekerjaan dengan rekan maupun atasan kerja dengan baik	175	156	89	Sangat Baik
7	Karyawan mempunyai rasa tanggung jawab pada hasil kerja	175	157	90	Sangat Baik
8	Karyawan mempunyai rasa tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	175	149	85	Sangat Baik
9	Karyawan memiliki ketepatan waktu kehadiran dan masuk jam istirahat tepat waktu	175	153	87	Sangat Baik

10	Karyawan mempunyai kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	175	156	89	Sangat Baik
rata-rata		175	152,6	87,2	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.6** pada variabel kinerja diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **87,2%** dan berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2000:183) indeks perhitungan berada pada kriteria sangat baik maka dapat dilihat bahwa hasil jawaban 83 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Sangat Baik**. Pun Kusioner untuk variabel kinerja (Y) sudah diurutkan berdasarkan teori Dessler menurut dimensi dari masing – masing indikator yaitu dua pertanyaan.

4.3.3 Pembahasan Kualitatif

Analisis Skala Likert

Tabel 4.7

Rekapitulasi Nilai Distribusi Kategori

No	Kategori	Skor	Motivasi		Kinerja	
			Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Sangat Baik	42-50	21	60	23	66
2	Baik	34-41	11	31	11	31
3	Cukup Baik	26-33	3	9	1	3
4	Tidak Baik	18-25	0	0	0	0
5	Sangat Tidak Baik	10-17	0	0	0	0
	Jumlah		35	100	35	100

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan **motivasi** Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung “**Sangat Baik**” ada 21 orang, yang menyatakan “**Baik**” ada 11 orang, yang menyatakan “**Cukup Baik**” ada 3 orang, yang menyatakan “**Tidak Baik**” ada 0 orang dan yang menyatakan “**Sangat Tidak Baik**” ada orang 0.

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan **kinerja** Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung “**Sangat Baik**” ada 23 orang, yang menyatakan “**Baik**” ada 11 orang, yang menyatakan “**Cukup Baik**” ada 1 orang, yang menyatakan “**Tidak Baik**” ada 0 orang dan yang menyatakan “**Sangat Tidak Baik**” ada orang 0 .

4.4 Analisis Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif dibantu oleh SPSS versi 17.0 for windows digunakan untuk mencari informasi secara mendetail, dan akurat yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan.

4.4.1 Analisis Regresi Liner Sederhana

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) dengan menggunakan program Software SPSS 17.0 For Windows dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Pada Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.971	2.986		2.000	.049
	moltivasi	.538	.075	.557	7.169	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = a + bX_1$

$$Y = 5,971 + 0,538 X_1$$

Keterangan persamaan linear tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,971 menyatakan bahwa bilamana tidak ada motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung 5,971. Nilai Koefisien regresi sebesar 0,538 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) point motivasi kerja maka akan menambah tingkat kehandalan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,509 { $y = 5,971 + 0,538*(1) = 6,509$ } demikian pula sebaliknya, pengurangan 1 (Satu) poin motivasi kerja maka akan mengurangi tingkat kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung sebesar 5,433 { $y = 5,971 - 0,538* (-1) = 5,433$ }.

4.4.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis yang di ajukan yakni Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampungdi terima atau ditolak. Maka dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t.

4.4.2.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2008,p244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Adapun kreteria atau ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis dengan uji-t sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Motivasi (X_1) Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

H_a : Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 17.0 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebagai berikut

Tabel 4.9

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.971	2.986		2.000	.049
Motivasi	.538	.075	.557	7.169	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 7,169 signifikan pada p-value 0,000 adapun nilai t_{tabel} (lampiran t tabel) diperoleh nilai sebesar 1,664.

Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Motivasi (X_1) sebesar 0,538 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,169 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,169 > 1,664) dan p-value 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung diterima.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besaran kontribusi pengaruh variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung baik secara parsial maupun secara simultan dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan

program SPSS Versi 17.0 diperoleh nilai koefisien determinasi seperti yang dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.833	.828	3.079

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber : Data Diolah 2018

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2000:227) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2000:227)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel Motivasi menunjukkan nilai 0,833 atau (**83,3%**), Berdasarkan hasil kutipan Supranto (2000:227) bahwa besaran kontribusi pengaruh berada pada kriteria Tinggi maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi **Berkontribusi Tinggi** terhadap Kinerja Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung, dan sisanya **16,7%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, dan setelah itu dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Purwacharaka Music Bandar Lampung berdasarkan pada hasil analisis regresi H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis “Motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima”.
2. Bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Teori Motivasi yang dikemukakan Abraham Maslow masih sangat kredibel dan memungkinkan untuk digunakan sebagai acuan memotivasi karyawan tidak hanya pada perusahaan skala besar saja, namun juga teori Motivasi Maslow masih sangat kredibel dan bisa digunakan pada perusahaan skala kecil sekalipun, dalam hal ini perusahaan *Franchise* Purwacharaka Music Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis ajukan untuk Purwacharaka Music Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan dan Pemimpin harus memperhatikan karyawan yang kurang termotivasi, dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mempunyai dorongan untuk berinteraksi dengan pihak lain.
2. Pemimpin perusahaan harus dapat mendorong karyawan untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam menangani pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan perusahaan seperti yang telah tertera di Visi dan Misi yang telah ada di Purwacharaka Music Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Haris, Suko. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cahaya Murni Indo Lampung Di Lampung Selatan.

Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.

_____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mariam, Ayu Mentari. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat

Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi (2011), Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri

Nazir, M .2014, Metode Penelitian .Cetakan Kesembilan.Ghalia Indonesia.Bogor

Nugraha, Adityasa. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Departemen Spining I PT DAMATEX Salatiga

Priyatno, Duwi. 2010. Paham analisa statistik data dengan spss. Mediakom. Yogyakarta.

_____. 2013.Mandiri Belajar Analisis Data Dengan Spss. Mediakom. Yogyakarta.

P Sondang, Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Bumi Askara,Jakarta.

Singarimbun, Masri. 1995. Metode Penelitian Survei ,PT.Pustaka LP3S Indo. Jakarta.

Supranto, 2000. Statistik Teori Dan Aplikasi. Erlangga. Jakarta

Sugiyono, 2000 Metode Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta

_____, 2006 Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.

_____ 2008. Metodologi penelitian manajemen Bandung: CV. Alfabeta

_____ 2012. Metode Penelitian pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. cetakan ke
15. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga, Kencana Prenada
Media Group. Jakarta.

S.P Melayu, Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan. PT. Bumi
Askara. Jakarta

No. Responden:

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Sdr/i

Sehubungan dengan Menyenggarakan Penelitian, maka saya:

Nama : Toton,SE.M.Si.

Status : Dosen Fakultas Ekonomim UBL

Judul : Pengaruh Pemenuhan kebutuhan berdasarkan Teori Motivasi Maslow Terhadap Kinerja Karyawan Purcharaka Music Bandar Lampung

Memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner berikut ini.

Ketepatan pengukuran variabel penelitian saya akan sangat tergantung dari kebenaran dan kejujuran Bapak/ibu dalam mengisi semua pernyataan. Tidak ada jawaban yang benar dan salah, untuk itu saya memohon agar Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan pada setiap pernyataan. Mengingat kesibukan dan keterbatasan waktu Bapak/Ibu, maka saya mendesain kuesioner yang dapat diselesaikan dalam waktu 5-10 menit.

Semua informasi yang terkumpul hanya akan saya gunakan **untuk kepentingan akademis dan akan dijamin kerahasiaannya.** Selanjutnya data yang terkumpul akan disajikan dalam bentuk **agregat** (tanpa mencantumkan nama orang dan organisasi) sehingga data tersebut akan tersaji dalam bentuk keseluruhan dan bukan data individu.

Atas bantuan dan dukungan serta peran Bapak/Ibu/Sdr/i dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih,

Hormat Saya,

TOTON,SE.M.Si.

Silahkan mengisi biodata Bapak/Ibu/Sdr/i dibawah ini.

1. Nama : _____ (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Umur : _____ Tahun
4. Status : Belum menikah Menikah
5. Tingkat Pendidikan: SMA/SMK Diploma Sarjana (S1)
 Pasca Sarjana/Doktor (S2/S3)
6. Jabatan : _____ (Boleh tidak diisi)
7. Masa Kerja : <1 tahun 1-5 tahun >5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon untuk memberi *tanda check mark* (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai menurut yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan pada setiap pernyataan berikut.

STS	TS	N	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

PERNYATAAN		SS	S	N	TS	STS
A	Kebutuhan Fisiologi					
1	Ada kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha, tenaga dan pikiran) yang telah saya berikan kepada perusahaan					
2	Kondisi penerangan diruangan/tempat kerja saya sudah sesuai					
3	Kondisi kebersihan diruangan/tempat kerja saya sudah sesuai					
B	Kebutuhan Keamanan					

4	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (Jaminan Kesehatan)					
5	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian dana pensiun)					
C	Kebutuhan Sosial	SS	S	N	TS	STS
6	Adanya hubungan interpersonal yang baik dengan atasan					
7	Adanya hubungan interpersonal yang baik dengan bawahan					
8	Adanya hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja					
D	Kebutuhan Penghargaan					
9	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan					
10	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi					
11	Adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi					
E	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
12	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan					
13	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melakukan pekerjaan					
14	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri karyawan					
F	Kinerja					
15	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
16	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
17	Saya paham dan mengerti semua pekerjaan saya					
18	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan penuh tanggungjawab					
19	Saya selalu datang tepat waktu dan beristirahat sesuai dengan yang sudah dijadwalkan perusahaan					
20	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa diawasi oleh atasan					

Lampiran 1 Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Gnr e	Umu r	Statu s	Pnddk n	Mas a Kerj a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	21	1	3	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
2	2	20	1	3	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	1	22	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	25	1	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	1	29	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	27	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	25	2	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
8	2	24	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	26	2	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	1	29	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
11	1	31	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	26	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
13	1	21	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
14	1	27	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	22	1	1	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
16	1	25	1	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
17	1	28	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	27	2	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
19	1	25	2	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
20	2	29	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	25	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
22	1	24	1	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
23	1	25	2	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
24	2	26	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	1	33	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
26	1	24	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	21	1	1	1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
28	2	30	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
29	1	21	1	1	1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
30	1	25	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	1	32	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
32	2	24	1	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
33	1	21	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	25	1	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
35	1	27	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
36	2	29	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5

37	1	23	1	1	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
38	1	30	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
39	2	27	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
40	1	25	1	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
41	2	29	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lanjutan Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Gnre	Umur	Status	Pnddkn	Masa Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
42	1	25	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
43	1	24	1	1	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
44	1	25	1	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
45	1	26	2	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
46	1	33	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	1	24	1	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
48	2	21	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
49	1	30	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
50	2	21	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
51	1	25	1	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
52	2	32	2	3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
53	2	26	2	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
54	2	21	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
55	2	27	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
56	1	22	1	1	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
57	2	25	1	2	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
58	1	22	1	1	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
59	2	29	2	3	3	2	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
60	1	25	1	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
61	2	24	1	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
62	2	25	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
63	2	26	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
64	1	33	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
65	1	24	1	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
66	1	21	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	1	30	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
68	2	21	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	2	25	2	2	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
70	1	32	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
71	1	21	1	1	1	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4
72	1	27	2	1	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
73	2	22	1	1	2	4	4	5	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
74	1	25	2	2	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4

75	1	22	1	1	2	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4
76	1	29	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
77	2	25	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
78	1	24	1	1	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
79	1	21	1	1	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
80	1	25	2	1	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
81	2	28	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	1	31	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
83	1	36	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	1	26	2	3	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5

Lampiran 2

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,765 ^a	,586	,559	,693	,586	22,050	5	78	,000

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	
											(Constant)
1	x1	,161	,065	,189	2,466	,016	,031	,292	,381	,269	,180
	x2	,298	,136	,247	2,192	,031	,027	,569	,646	,241	,160
	x3	,260	,095	,236	2,726	,008	,070	,449	,540	,295	,199
	x4	,242	,085	,231	2,851	,006	,073	,410	,460	,307	,208
	x5	,304	,124	,238	2,448	,017	,057	,552	,504	,267	,178

a. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52,897	5	10,579	22,050	,000 ^b
Residual	37,424	78	,480		
Total	90,321	83			

a. Dependent Variable: y

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

Lampiran 3

Hasil Uji T

Kebutuhan Fisiologi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,215	1,106		19,189	,000
x1	,325	,087	,381	3,731	,000

a. Dependent Variable: y

Kebutuhan Keamanan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,994	,959		18,766	,000
x2	,780	,102	,646	7,674	,000

a. Dependent Variable: y

Kebutuhan Sosial (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,641	1,326		13,300	,000
x3	,595	,102	,540	5,806	,000

a. Dependent Variable: y

Kebutuhan Penghargaan (X4) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,464	1,251		15,558	,000
x4	,480	,102	,460	4,697	,000

a. Dependent Variable: y

Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,171	1,544		11,120	,000
x5	,645	,122	,504	5,290	,000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Menggunakan Analisis Faktor

X1 (Kebutuhan Fisiologi)

Communalities

	Initial	Extraction
x1.1	1,000	,867
x1.2	1,000	,809
x1.3	1,000	,884

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

X2 (Kebutuhan Rasa Aman)

Communalities

	Initial	Extraction
x2.1	1,000	,856
x2.2	1,000	,856

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

X3 (Kebutuhan Sosial)

Communalities

	Initial	Extraction
x3.1	1,000	,518
x3.2	1,000	,666
x3.3	1,000	,768

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

X4 (Kebutuhan Penghargaan)

Communalities

	Initial	Extraction
x4.1	1,000	,844
x4.2	1,000	,734
x4.3	1,000	,853

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

X5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Communalities

	Initial	Extraction
x5.1	1,000	,822
x5.2	1,000	,895
x5.3	1,000	,792

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Y (Kinerja Karyawan)

Communalities

	Initial	Extraction
y1.1	1,000	,802
y1.2	1,000	,866
y1.3	1,000	,775
y1.4	1,000	,904
y1.5	1,000	,861
y1.6	1,000	,685

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

X1 (Kebutuhan Fisiologi)

		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	4

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

X2 (Kebutuhan Rasa Aman)

		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	3

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

X3 (Kebutuhan Sosial)

		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	4

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

X4 (Kebutuhan Penghargaan)

		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	4

Total	33	100,0
-------	----	-------

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

X5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	4

Y (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	7