Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul

SKRIPSI

Ditulis oleh :

Nama : Nugroho Adi Saputra

Nomor Mahasiswa : 08311255

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul

SKRIPSI



Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Nugroho Adi Saputra

Nomor Mahasiswa : 08311255

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 16 Mei 2012



Penulis,

Nugroho Adi Saputra

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul

Nama	**: Nugroho Adi Saputra**
Nomor Mahasiswa	**: 08311255**
Jurusan	**: Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 16 Mei 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Budi Sudjijono, MM

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul

Disusun Oleh: NUGROHO ADI SAPUTRA
Nomor Mahasiswa: 08311255

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 16 Mei 2012

Penguji/Pemb. Skripsi	: Drs. Budi Sudjijono, MM	.....
Penguji	: Drs. Syafaruddin Alwi, MS	.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya buat dan saya persembahkan untuk:

Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah Nya yang telah menuntun langkah hidupku menjadi lebih baik……

Ayahanda, Ibunda , dan Kakakku Tercinta yang selalu setia dan sabar membimbingku, dan selalu menguatkanku di saat aku tidak kuat menghadapi cobaan hidup, sehingga menjadikanku tegar untuk terus melangkah menghadapi hidup ini. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang kalian.

Saudara-saudaraku, kakek dan nenekku, terima kasih atas dukungan kalian

Seseorang yang telah menantiku di sana

Semua orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan doa dan semangat agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini

Terima kasih

HALAMAN MOTO

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". ***(Q.S. Al-Mujadilah: 11)***

"Penghargaan paling tinggi bagi seorang pekerja keras bukanlah apa yang dia peroleh dari pekerjaan itu, tapi menjadi seperti apa dia dengan kerja kerasnya itu"

(John Ruskin)

ABSTRAK

Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel apa yang paling berpengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya.. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampelnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Pengujian kuesioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dengan uji t dan Uji F

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan motivasi kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dengan hasil uji t yaitu, kebutuhan isiologis (X_1) t hitung 3,531 > t tabel 1,996, kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2) t hitung 2,296 > t tabel 1,996, kebutuhan social t hitung 2,055 > t tabel 1,996, kebutuhan penghargaan t hitung 2,256 > t tabel 1,996, dan kebutuhan aktualisasi diri t hitung 2,477 > t tabel 1,996. Faktor kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang paling dominan dengan perhitungan t hitung 3,531 > t tabel 1,996. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan hasil F hitung > F tabel (18,705 > 3,136).

Kata kunci: *Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan, Kebutuhan Social, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, dan Kinerja*

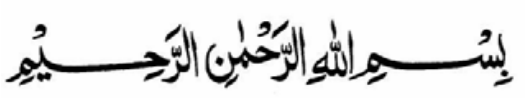
ABSTRACT

The research was entitled as The Impact of Work Motivation to Employee Performance RSU PKU Muhammdiyah Bantul had aims to know how was the impact of work motivation to employee performance and nowing the most dominant variable between work motivation. The amount of sample this research were 68 respondents and the taking method of the samples used random sampling method. Independent variables for this research were work motivation (X) and the independent variable was employee performance (Y). The quetioner test used validity test and reliability test. The method of analyze is double linear regression with F test and t test. The result of this research was there were influences between work motivation to the employee performance (Y).

The result of partial test showed that work motivation had significant influences to the employee performance with the result were, physiological needs (X_1) t count 3,531 > t table 1,996, safety and security needs (X_2) t count 2,296 > t table 1,996, affiliation or acceptance needs t count 2,055 > t table 1,996, esteem or status needs t count 2,356 > t table 1,996, and self actualization t count 2,477 > t table 1,996. Factors is the physiological needs of the most dominant factors in the calculation of t count 3.531 > t table 1.997. The result for simultant test was the independent variables simultaneously had influnce for the depndent variable with F cont > F table (18,705 > 3,136).

Key words: *Physiological Needs, Safety And Security Needs, Affiliation Or Acceptance Needs, Esteem Or Status Needs, Self Actualization And Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tak pernah ada hentinya diberikan kepada seluruh ciptaan-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa seluruh umatnya dari masa yang gelap hingga sekarang yang telah menjadi masa yang terang benderang ini. Beribu rasa syukur penulis ucapkan kepada rahmat yang Allah berikan atas terselesaikannya skripsi ini

Skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL" adalah prasyarat untuk kelulusan agar dapat meraih gelar sarjana pada Universitas Islam Indonesia. Skripsi ini berupa hasil penelitian atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tentunya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan yang tiada hentinya dari semua pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec, selaku Rektor UII
2. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

3. Bapak Drs. Budi Sudjijono, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan memberikan waktunya untuk menjadikan skripsi ini selesai
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu yang sangat banyak dan pengetahuan yang tak ternilai harganya.
5. Pimpinan RSU PKU Muhammadiyah Bantul yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian
6. Bapak Hanafi selaku karyawan unit PSDI RSU PKU Muhammadiyah Bantul yang telah membantu dan menyediakan waktunya bagi penulis dalam mencari data
7. Segenap karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul yang telah memberikan waktu dan keramahannya
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas semua bantuannya.
9. Ayahanda, Ibunda dan Kakak yang selalu memberi dukungan dan menemani dalam kondisi apapaun
10. Adik sepupu penulis yang telah mendukung untuk menyesaikan skripsi ini
11. Saudara-saudara, kakek nenek, dan semua keluarga yang tak henti-hentinya memberikan doa atas semua upaya dalam menyelesaikan skripsi ini

12. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 2008 yang selama kuliah disini selalu berbagi hal baik suka ataupun duka
13. Semu teman-teman masa SMA, terima kasih atas dukungannya
14. Semua pihak yang telah memberi semangat, doa dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dari berbagai sisi, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis merasa hanya hal yang telah tersebut diatas yang dapat penulis sampaikan. Segala kata yang mungkin kurang pantas, penulis mohon agar dibukakan pintu maaf yang sebesar-besarnya. Harapan terakhir dari penulis agar skripsi ini memiliki manfaat yang positif terhadap semua kalangan.

Yogyakarta, 16 Mei 2012

Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI..... ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN MOTTO..... vii
HALAMAN ABSTRAKSI..... viii
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI..... xiii
DAFTAR TABEL..... xviii
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN..... xxi

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 5
1.4. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI 6
2.1. Penelitian Terdahulu 6
2.2. Landasan Teori 13
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.2.4. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia 17
2.3. Motivasi 22
2.3.1. Pengertian Motivasi 22
2.3.2. Tujuan Motivasi 23
2.3.3. Teori Motivasi 23
2.3.3.1. Teori Kepuasan 24
1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow 24
2. Teori Kebutuhan Mc.Clelland 30
3. Teori Motivasi Dua Faktor 32
4. Teori X dan Y 33
2.3.3.2. Teori Motivasi Proses 35
1. Teori Harapan 35
2. Teori Keadilan 36
3. Teori Pengukuhan 37
2.4. Kinerja 37
2.4.1. Pengertian Kinerja 37
2.4.2. Penilaian Kinerja 39
2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 40
2.6. Kerangka Pemikiran 41
2.7. Hipotesis Penelitian 42

BAB III METODE PENELITIAN 44
3.1. Deskripsi Umum 44
3.1.1. Lokasi Penelitian 44
3.1.2. Gambaran Umum Perusahaan 44
3.1.3. Struktur Organisasi 46
3.1.4. Visi dan Misi Perusahaan Penjabaran 47
3.2. Variabel Penelitian 48

3.2.1. Definisi Operasional Variabel 48
3.2.2. Parameter Indikator 49
3.2.2.1. Motivasi 49
1. Kebutuhan Fisiologis 49
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 50
3. Kebutuhan Sosial 51
4. Kebutuhan Penghargaan 51
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 52
3.2.2.2. Kinerja 52
1. Kuantitas 52
2. Kualitas 53
3. Kehadiran di Tempat Kerja 53
4. Sikap Kooperatif 53
3.3. Jenis Penelitian 54
3.4. Instrumen Penelitian 54
3.5. Metode Pengumpulan Data 55
3.6. Teknik Pengambilan Data 56
3.6.1. Kuesioner 56
3.6.2. Studi Kepustakaan 57
3.7. Populasi dan Sampel Penelitian 57
3.7.1. Populasi Penelitian 57
3.7.2. Sampel Penelitian 57
3.7.3. Teknik Pengambilan Sampel 58
3.8. Metode dan Teknik Analisis Data 60
3.8.1. Uji Instrumen Penelitian 60
3.8.1.1. Uji Validitas 60
3.8.1.2. Uji Reliabilitas 64
3.9. Teknik Analisis Data 66

3.9.1. Analisis Regresi linier Berganda 66
3.9.2. Koefisien Determinasi 66
3.9.3. Uji F 67
3.9.4. Uji t 68
3.10. Uji Asumsi Klasik 70
3.10.1.Uji Multikolinieritas 70
3.10.2.Uji Heteroskedastisitas 70
3.10.3.Uji Normalitas 70

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN 72
4.1. Analisis Deskripsi 72
4.1.1. Deskriptif Responden Penelitian 72
1. Jenis Kelamin 72
2. Status Pernikahan 73
3. Usia 73
4. Pendidikan 74
5. Masa Kerja 75
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 76
1.Variabel Independen 77
2.Variabel Dependen 90
4.1.3. Analisis Regresi Berganda 93
4.1.4. Uji Koefisien Determinasi 95
4.1.5. Uji F 97
4.1.6. Uji t 99
4.1.7. Uji Asumsi Klasik 107
4.1.7.1.Uji Multikolinieritas 107
4.1.7.2.Uji Heteroskedastisitas 108
4.1.7.3.Uji Normalitas 109

4.2. Pembahasan 111
4.2.1. Pembahasan Analisis Deskriptif 111
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 114
4.2.3. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kinerja Karyawan 115
4.2.4. Pengaruh Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Terhadap Kinerja Karyawan..... 116
4.2.5. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan 117
4.2.6. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan 118
4.2.7. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan 119

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 121
5.1. Kesimpulan 121
5.2. Saran 123
DAFTAR PUSTAKA 124
LAMPIRAN 126

DAFTAR TABEL

TABEL Halaman

3.1 Skor Jawaban Kuesioner Positif 55
3.2 Skor Jawaban Kuesioner Negatif 55
3.3 Data Ketenagaan RSU PKU Muhammdiyah Bantul 59
3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi 62
3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja 63
3.6 Hasil Uji Reliabilitas 65
4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 72
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Status Pernikahan 73
4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia 73
4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 74
4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 75
4.6 Rekapitulasi Karakteristik Responden Yang Paling Dominan 76
4.7 Pernyataan Positif Variabel Kebutuhan Fisiologis 77
4.8 Pernyataan Negatif Variabel Kebutuhan Fisiologis 79
4.9 Pernyataan Positif Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 80
4.10 Pernyataan Negatif Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 82
4.11 Pernyataan Positif Variabel Kebutuhan Sosial 83
4.12 Pernyataan Negatif Variabel Kebutuhan Sosial 84
4.13 Pernyataan Positif Variabel Kebutuhan Penghargaan 85
4.14 Pernyataan Negatif Variabel Kebutuhan Penghargaan 86
4.15 Pernyataan Positif Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri 87
4.16 Pernyataan Negatif Variabel Kebutuhan Akualisasi Diri 89
4.17 Pernyataan Positif Variabel Kinerja Karyawan 90
4.18 Pernyataan Negatif Variabel Kinerja Karyawan 92
4.19 Hasil Uji Regresi 93
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi 95

4.21 Hasil Uji F 97
4.22 Hasil Uji t Variabel Kebutuhan Fisiologis 100
4.23 Hasil Uji t Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan..... 101
4.24 Hasil Uji t Variabel Kebutuhan Sosial 102
4.25 Hasil Uji t Variabel Kebutuhan Penghargaan 103
4.26 Hasil Uji t Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri..... 104
4.27 Hasil Rekapitulasi Uji F 105
4.28 Hasil Rekapitulasi Uji t 106
4.29 Hasil Uji Multikolinieritas..... 107
4.30 Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis..... 120

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR Halaman

2.1 Konsep Hierarki Kebutuhan Maslow 28
2.2 Kerangka Pemikiran 41
3.1 Struktur Organisasi RSU PKU Muhammdiyah Bantul 46
4.1 Interpretasi Skor Pernyataan Positif Kebutuhan Fisiologis 79
4.2 Interpretasi Skor Pernyataan Negatif Kebutuhan Fisiologis 80
4.3 Interpretasi Skor Pernyataan Positif Kebutuhan Keselamatan dan Keamana 81
4.4 Interpretasi Skor Pernyataan Negatif Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 82
4.5 Interpretasi Skor Pernyataan Positif Kebutuhan Sosial..... 84
4.6 Interpretasi Skor Pernyataan Negatif Kebutuhan Sosial 85
4.7 Interpretasi Skor Pernyataan Positif Kebutuhan Penghargaan..... 86
4.8 Interpretasi Skor Pernyataan Negatif Kebutuhan Penghargaan 87
4.9 Interpretasi Skor Pernyataan Positif Kebutuhan Aktualisasi Diri 88
4.10 Interpretasi Skor Pernyataan Negatif Kebutuhan Aktualisasi Diri..... 89
4.11 Interpretasi Skor Pernyataan Positif Kebutuhan Kinerja Karyawan..... 91
4.12 Interpretasi Skor Pernyataan Negatif Kebutuhan Kinerja Karyawan..... 93
4.13 Kurva Hipotesis Uji F..... 99
4.14 Kurva Hipotesis Uji t Kebutuhan Fisiologis 101
4.15 Kurva Hipotesis Uji t Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan..... 102
4.16 Kurva Hipotesis Uji t Kebutuhan Sosial 103
4.17 Kurva Hipotesis Uji t Kebutuhan Penghargaan..... 104
4.18 Kurva Hipotesis Uji t Kebutuhan Aktualisasi Diri..... 105
4.19 Hasil Uji Heteroskedasitas..... 109
4.20 Hasil Uji Normalitas..... 110

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN Halaman

Lampiran 1 Kuesioner 126
Lampiran 2 Aray Data 134
Lampiran 3 Uji Validitas, Reliabiltas, dan Klasifikasi Responden 138
Lampiran 4 Uji Regresi Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Asumsi Klasik 146
Lampiran 5 Data Diri Peneliti, Surat Keterangan Penelitian 149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia di dunia ini memiliki berbagai macam kebutuhan, sebagai makhluk sosial tentunya manusia tidak akan dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Adanya sikap saling berhubungan antara manusia yang satu dengan yang lainnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dimana kebutuhan itu mempunyai berbagai macam bentuk yang harus terpenuhi untuk bertahan hidup. Secara garis besar kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti yang diungkapkan oleh Abraham Maslow dalam Teori Hierarki Kebutuhan (Hasibuan, 2006:154). Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tentunya manusia harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang sudah menjadi haknya. Manusia dapat bekerja di dalam suatu organisasi, perusahaan, instansi, pemerintahan dan banyak yang lainnya, mereka yang bekerja pada suatu organisasi disebut karyawan atau pegawai.

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan atau organisasi untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti. Dalam bekerja karyawan membutuhkan sebuah dorongan yang memacu semangat mereka bekerja agar kinerja meningkat, dorongan yang dimaksud adalah

motivasi. Dimana organsiasi harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset sumber daya manusia yang sangat penting dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Di sisi lain motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan, dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2006:143) motivasi pada dasarnya adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Karyawan merupakan asset yang penting bagi organisasi, perlu dilakukan upaya pengelolaan dan pemeliharaan karyawan untuk mendukung kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara membantu para karyawan untuk menyadari potensi mereka dan membangkitkan semangat kerja mereka agar mau memberikan bakat dan energi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi penting

karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu bekerja dengan cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2006:141).

Rumah sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif), yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan (Siregar, 2004).

RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, maka RSU PKU Muhammadiyah Bantul harus menjaga kualitas pelayanan dan selalu meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Untuk memotivasi karyawan pemimpin perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan karyawan, selain itu memberikan kesempatan karyawan dalam memberdayakan dirinya dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Di RSU PKU Muhammadiyah Bantul memang dibutuhkan pelayanan kesehatan yang maksimal agar masyarakat merasa puas dan tidak dirugikan, oleh karena itu peran pemimpin sangat penting dalam memberikan motivasi karyawan, dengan motivasi yang diberikan pemimpin karyawan akan merasa lebih bergairah dalam bekerja. Karyawan yang bergairah dan bersemangat dalam bekerja tentu akan berusaha maksimal dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi dan kinerja karyawan pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Dalam penelitian ini, digunakan variabel independen Motivasi Kerja (X) dan variabel dependen Kinerja (Y) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul".

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apa pengaruh dari unsur-unsur motivasi terhadap kinerja karyawan RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Unsur apa yang paling bepengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari unsur-unsur motivasi terhadap kinerja karyawan RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Untuk mengetahui unsur manakah yang paling berpengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul

   Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang positif bagi organisasi dalam rangka pengambilan keputusan organisasi, yang berkaitan dengan pemberian motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti

   Penelitian ini berguna untuk dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan penulis dalam mengaplikasikan toeri-teori yang sudah diberikan dalam perkuliahan terhadap sebuah organisasi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah-masalah sumber daya manusia khususnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Kalangan Akademis dan Mahasiswa

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau kajian terhadap kalangan akademis dan mahasiswa yang ingin mempelajari masalah tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Sulaiman (2011) dalam penelitiannya yang berjudul ”Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor) “. Dari penelitian yang dilakukan ditarik kesimpulan, bahwa:
   a. Secara keseluruhan baik pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai kontrak (Non PNS) sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja PNS lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja Non PNS. Motivasi kerja PNS yang tertinggi adalah kebutuhan sosial, kemudian diikuti kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan keselamatan dan keamanan. Sedangkan urutan motivasi kerja Non PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial sedangkan kebutuhan aktualisasi diri tidak menjadi motivasi bagi Non PNS.
   b. Secara keseluruhan PNS dan Non PNS sudah memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja PNS lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja Non PNS. Urutan kepuasan kerja PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah tingkat pekerjaan, umur, tingkat kehadiran. ukuran organisasi dan turnover tidak menjadi kepuasan kerja PNS. sedangkan urutan kepuasan

kerja Non PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah turnover, tingkat pekerjaan, tingkat kehadiran, umur, ukuran organisasi.

c. Berdasarkan uji t PNS diperoleh bahwa kebutuhan fisiologis signifikan berpengaruh pada tingkat pekerjaan, kemudian kebutuhan sosial signifikan berpengaruh pada turnover, pada umur dan pada ukuran organisasi, kemudian kebutuhan aktualisasi diri signifikan berpengaruh pada tingkat pekerjaan. Sedangka uji t Non PNS diperoleh kebutuhan fisiologis signifikan berpengaruh pada tingkat kehadiran dan pada tingkat pekerjaan, kemudian kebutuhan keselamatan dan keamanan signifikan berpengaruh pada umur, kemudian kebutuhan social berpengaruh pada ukuran organisasi. Untuk Non PNS tidak ada variabel yang sifnifikan berpengaruh pada turnover.

d. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda PNS antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hanya dua variabel motivasi kerja (kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan keselamatan dan keamanan), paling berpengaruh terhadap seluruh variabel kepuasan kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri paling berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan, terhadap ukuran organisasi diri, dan terhadap tingkat kehadiran, dan kebutuhan keselamatan dan keamanan paling berpengaruh terhadap turnover dan terhadap umur. Sedangkan untuk Non PNS diperoleh hanya satu variabel motivasi kerja (kebutuhan aktualisasi diri) yang paling berpengaruh terhadap seluruh variabel kepuasan kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap turnover, tingkat kehadiran, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi.

e. Berdasarkan uji t untuk keseluruhan pegawai diperoleh variabel ukuran organisasi paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan dalam menggunakan teori motivasi maslow dan melakukan penelitian Rumah Sakit. Perbedaannya adalah dalam penelitian Sulaiman menggunakan variabel terikat kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel kinerja.

2. Maulani (2005) dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat “. Dari penelitian yang dilakukan ditarik kesimpulan, bahwa:
   a. Usaha-usaha yang dilakukan Dinas Pendapatan Jawa Barat dalam menjaga dan memotivasi para pegawainya adalah melalui pemeliharaan dan terhadap kedudukan dan status pegawai, program promosi jabatan, dan pemberian hak cuti. Bahwa kondisi motivasi kerja karyawan sudah dikategorikan baik karena nilai rata-rata keseluruhan 3,96 berada pada interval 3.40 - 4.19.
   b. Tingkat produktivitas kerja karyawan sudah dikategorikan baik ditunjukkan oleh nilai rata-rata keseluruhan 4.07 berada pada interval 3.40 - 4.19.
   c. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yaitu analisis koefisien korelasi rank spearman, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup atau sedang yaitu sebesar rs= 0.448 dan melakukan uji hipotesis dimana t hitung > t tabel (2.652 > 1.701) yang berarti hipotesis diterima, yaitu bahwa semakin

tinggi variabel motivasi kerja maka semakin tinggi juga variabel produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan dalam menggunakan teori motivasi maslow dan melakukan penelitian Rumah Sakit. Perbedaannya adalah dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat produktivitas kerja sedangkan penulis menggunakan variabel kinerja serta perbedaan yang lain adalah penulis melakukan penelitian di organisasi pelayanan kesehatan yaitu Rumah sakit sedangkan dalam penelitian Maulani melakukan penelitian di organisasi pelayanan masyarakat yaitu Dinas Pendapatan.

3. Adriani (2009) dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akademik Program Reguler S1 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta“. Dari penelitian yang dilakukan ditarik kesimpulan, bahwa:
   a. Mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebesat 73 persen dan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun sebesar 65 persen
   b. Variabel motivasi kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang paling tinggi dari variabel motivasi lainnya ini terbukti interpretasi nilai rata-rata kebutuhan fisiologis yang lebih tinggi yaitu sebesar (78 persen) dari interpretasi nilai rata-rata kebutuhan keselamatan dan keamanan dan keselamatan (77,4 persen), kebutuhan sosial (75 persen), kebutuhan penghargaan (74,4 persen) dan kebutuhan aktualisai diri (75,6 persen).
   c. Tingkat kinerja karyawan dalam kriteria tinggi berdasarkan interpretasi nilai prosentase yaitu sebesar (71 persen)

d. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan kemanan kerja (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian juga didaptkan kebutuhan fisiologis (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian akademik UII

e. Besarnya koefisien determinasi (R^2)=0,932 san setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,929 menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 92,9 persen terhadap kinerja karyawan bagian akademik, sedangkan sisanya sebesar 7,1 persen merupakan kontribusi/sumbangan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan dalam menggunakan teori motivasi maslow sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya adalah dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di organisasi pelayanan kesehatan yaitu Rumah sakit sedangkan dalam penelitian Adriani melakukan penelitian di organisasi pelayanan akademik di Universitas Islam Indonesia.

4. Dwilita (2008) dalam penelitiannya yang berjudul ”Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan“. Dari penelitian yang dilakukan ditarik kesimpulan, bahwa:
   a. Faktor motivasi dalam penelitian ini ternyata mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik di Medan, ketika motivasi para auditor meningkat maka kinerja mereka akan meningkat. Pengaruh motivasi ini hanya berasal dari motivasi akan penghargaan sedangakn motivasi akan kebutuhan lainnya tidak menjadi prioritas bagi para auditor sehingga ketika peningkatan motivasi tersebut tidak berkaitan dengan kebutuhan akan penghargaan maka tidak akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja para auditor.
   b. Faktor stress dalam penelitian ini ternyata dapat mempengaruhi kinerja auditor secara positif, ketika stress meningkat maka dapat meningkatkan kinerja auditor
   c. Faktor rekan kerja yang meliputi hubungan dengan rekan sejawat dan hubungan dengan pimpinan berdasarkan penelitian ini melalui pengujian secara simultan ternyata berpengaruh terhadap kinerja para auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
   d. Diantara lima elemen yang termasuk dalam faktor motivasi, hanya kebutuhan penghargaan yang beperngaruh terhadap kinerja auditor. Ketika kebutuhan akan penghargaan para auditor terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja para auditor. Hal ini karena sebagian besar para auditor yang menjadi responden tidak hanya menggantungkan pemenuhan kebutuhannya dari bekerja sebagai auditor saja, sehingga pemenuhan atas seluruh kebutuhan dalam variabel

motivasi tidak hanya bergantung dari profesinya sebagai auditor Kantor Akuntan Publik. Faktor stress secara parsial terbukti mempengaruhi kinerja para auditor. Faktor rekan kerja pada penelitian ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dikarenakan kegiatan responden sebagai auditor yang menimbulkan hubungan antar rekan sejawat maupun hubungan dengan pimpinan hanya timbul ketika menangani pekerjaan audit saja, selebihnya para responden beraktivitas di luar kegiatannya sebagai auditor sehingga interaksi dengan rekan sejawat dan pimpinan menjadi minim. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan hanya kebutuhan akan penghargaan dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja para auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan dalam menggunakan teori motivasi maslow sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya adalah dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di organisasi pelayanan kesehatan yaitu Rumah sakit sedangkan dalam penelitian Dwilita melakukan penelitian di organisasi pelayanan Akuntan Publik di kota Medan, perbedaan yang lain adalah penelitian yang dilakukan Dwilita menggunakan stress dan rekan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penulis hanya menggunakan motivasi sebagai variabel motivasi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak ditemukan pengertian dari Manejemen Sumber Daya Manusia, berikut adalah beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para Ahli :

1. Menurut Amstrong (1994) dalam Alwi (2008:6), manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
2. Menurut Kenooy (1990) dalam Alwi (2008:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimumkan, hasil dari sumber daya tenaga kerja, dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis.
3. Menurut Hasibuan (2006:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.
4. Definisi yang dikemukakan oleh Simamora (2006:4), manajemen sumber daya manusia *(human resources management)* adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2.2.3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut adalah penjelasannya :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organiasi hanya nerupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyaan, agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2.4. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan (Hasibuan, 2006:16), yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan organisasi dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini

seorang pekerja hana mengerjakan satu jenis pekerjaan saja. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan para pekerja, mematikan kreativitas, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

   Pada pendekatan paternalis, manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya diberikan pinjaman uang serta didirikan toko sehingga karyawan dapat membeli keperluannya secara kredit.

3. Pendekatan Sistem Sosial

   Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sistem yang ada di luar. Manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi atau organisasi baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara semua karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan diantara sesama karyawan. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun

kelompok agar kepuasan kerja karyawan dan tujuan organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selain pendekatan dia atas terdapat lagi dua pendekatan yang digunakan oleh dua universitas di Amerika Serikat sebagai negara yang terkemuka dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang dikenal dengan *Hard approach* (pendekatan sistemik) yang dikembangkan *Michigan Business school*, pendekatan ini berbicara tentang sistem pengorganisasian yang akan diterapkan. Kemudian *Soft approach* (pendekatan lunak) yang dikembangkan oleh *Harvard Businees School*, pendekatan ini berbicara tentang pembangunan budaya kerja bagi karyawan dengan pendekatan psikologis perusahaan sehingga tercipta kesinergisan dalam perusahaan (Fauzan, 2009:1).

1. *Hard Approach*

Salah satu pendekatan melalui *hard approach tools* adalah dengan mendesain sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Ketika membicarakan tentang sistem manajemen sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal berikut (Fauzan, 2009:1) :

a. Staffing

Pencarian dan penempatan staf ini meliputi strategi-strategi rekrutmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam sistem staffing ini terutama dalam masalah kontrak kerja, biasanya perusahaan menerapkan kontrak kerja pegawai tetap dan kontrak kerja pengawai tidak tetap.

b. Evaluasi Kinerja

Penilaian terhadap kinerja dari para pekerja yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi harus dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan karyawannya dan menjadi data yang penting dalam pemberian reward kepada karyawannya.

c. Training

Program-program pelatihan secara berkesinambungan perlu dirancang untuk memberikan keterampilan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja.

d. Pengembangan

Para pekerja yang dimiliki pertama kali harus diukur untuk mengenali kemampuannya, kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengambangan diri untuk menutupi kesenjangan kemampuan dengan target yang ada.

e. *Reward and Recognition*

Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku-tingkah laku yang mencerminkan tingkat ketrampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci. Pemberiaan kompensasi dapat yang berupa tangiable (bonus uang, wisata, kenaikan jabatan dan lain-lain) dan intangiable (penghargaan, ucapan selamat).

2. *Soft Approach*

Dalam hal ini lebih banyak berhubungan dengan psikologi karyawan atau bahkan psikologi organisasi, yaitu bagaimana sebuah perusahaan menciptakan budaya kerja perusahaan. Beberapa hal negatif yang dapat terjadi akibat buruknya penerpan *soft approach* ini adalah (Fauzan, 2009:1):

a. Terjadinya Stress kerja

   Stress kerja dapat terjadi karena lingkungan kerja tidak nyaman. Hal ini bisa disebabkan oleh jurang komunikasi (communication gap) antara atasan dan bawahan atau hubungan kerja yang kurang manusiawi antara atasan dan bawahan atau atasan yang tidak dapat menghargai kerja stafnya..

b. Turunnya Loyalitas

   Ketidaknyaman hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya akan dapat menurunkan loyalitas dan ketidakbetahan seorang karyawan untuk terus bekerja ditempat tersebut. Penurunan loyalitas ini tentu saja akan berbahaya bagi perusahaan. Seorang karyawan dapat saja membocorkan berbagai strategi perusahaan kepada perusahaan yang lain karena faktor ketidaksukaan terhadap atasannya.

c. Hilangnya Karyawan Berprestasi

   Seorang karyawan memiliki naluri-naluri alamiah yang merupakan bawaan dari proses penciptaan sebagai manusia. Diantara naluri-naluri tersebut adalah naluri untuk mendapatkan pengahargaan dan penghormatan yang wajar.

2.3. Motivasi

Motivasi *(motivation)* dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2006:141).

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, berikut di bawah ini disajikan beberapa definisi motivasi yaitu :

1. Motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2003:248).
2. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003:208).
3. Standford dalam Mangkunegara (2002:93) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
4. Flippo dalam Hasibuan (2006:143) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2.3.2. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2006:146) adalah:

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

2.3.3. Teori Motivasi

Dari banyaknya teori motivasi yang ada, secara garis besar dapat di kelompokan menjadi dua yaitu Teori Kepuasan *(Content Theory)* dimana pengikutnya diantaranya adalah Abraham Maslow, Herzberg's, Mc. Gregor, dan Mc. Clelland. Sedangkan kelompok teori motivasi yang satu adalah Teori Proses *(Process Theory)* pengikutnya diantaranya adalah Victor Vroom. Berikut adalah penjelasannya:

2.3.3.1. Teori Kepuasan *(Content Theory)*

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang (Hasibuan, 2006:152). Penganut teori ini diantaranya adalah:

1. **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

   Dasar Teori Kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow adalah bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator (Hasibuan, 2006:153).

   Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima, berikut adalah kebutuhan menurut Maslow :

a. Kebutuhan fisiologis *(physiological needs)*: yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat (Hasibuan, 2006:154).

Tidak perlu diragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat. Tegasnya ini berarti bahwa pada diri manusia yang selalu merasa kurang dalam kehidupannya, kebutuhan fisiologislah dan bukan yang lain yang merupakan motivasi terbesar. Seseorang yang kekurangan makanan, keamanan, kasih sayang, dan penghargaan besar kemungkinan akan lebih banyak membutuhkan makanan dari yang lainnya (Maslow, 1994:45).

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan *(safety and security needs)*: adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk yang pertama adalah kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Yang kedua adalah kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja (Hasibuan, 2006:154).

Dalam lingkungan sosial kebutuhan akan keselamatan ini dapat menjadi amat penting setiap kali terdapat ancaman terhadap hukum, ketertiban, atau wewenang nyata. Ancaman kekalutan atau nihilism pada sebagaian besar manusia dapat diperkirakan akan menghasilkan suatu regresi dari setiap kebutuhan yang lebih tinggi kepada kebutuhan keselamatan yang lebih kuat (Maslow, 1994:53).

c. Kebutuhan social *(affiliation or acceptance needs)*: adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok. Macam-macam kebutuhan sosial ini diantaranya adalah kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (Hasibuan, 2006:155).

d. Kebutuhan akan penghargaan *(esteem or status needs)*: adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi,

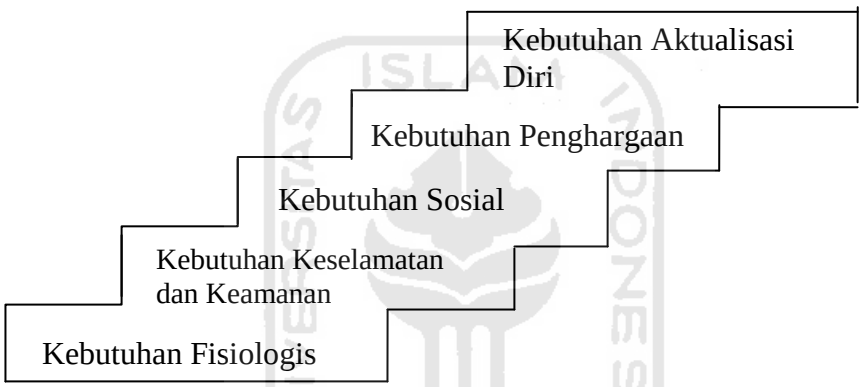
tetapi tidak selamanya demikian. Namun perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula *prestise* nya (Hasibuan, 2006:155).

Semua orang dalam masyarakat kita mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi akan rasa hormat diri atau harga diri dan penghargaan dari orang lain. Oleh karena itu kebutuhan-kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat tambahan. Pertama adalah keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan, kemampuan, dan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan. Kedua kita memiliki apa yang disebut hasrat akan nama baik atau gengsi, *prestise* (yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain) (Maslow, 1994:55).

e. Kebutuhan aktualisasi diri *(self actualization)*: adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yang pertama adalah kebutuhan

aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. Kedua adalah aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu (Hasibuan, 2006:156).

Maslow menggambarkan hierarki kebutuhan ini seperti konsep berikut:



Gambar 2.1 Konsep hierarki kebutuhan menurut Malsow (Hasibuan,2006:156)

Maslow memisahkan lima kebutuhan sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Pembedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya dengan

upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja). Memang kesimpulan yang wajar yang ditarik dari klarifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kecukupan ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagaian besar kebutuhan tingkat rendanya (Robbins, 2003:210).

Menurut Maslow (1994: 31) adalah hal yang khas dari manusia bila sepanjang hidupnya ia selalu menginginkan sesuatu. Maka dihadapkan pada keharusan untuk menelaah hubungan antara semua motivasi, dan bersamaan dengan itu kita dihadapkan pada keharusan untuk melepaskan unit-unit motivasi yang terasing, guna mencapai pengertian luas yang kita cari. Keadaan dorongan atau keinginan, perbuatan-perbuatan yang dilakukan karenanya, dan kepuasan yang diperoleh dengan dicapainya obyek tujuan, semua itu hanya memberikan kita suatu contoh tiruan, yang terasing dan tunggal yang diambil dari keseluruhan kompleks unit-unit motivasional. Keadaan ini praktis selalu tergantung pada kepuasan atau kekecewaan dari semua motivasi lain, yakni pada kenyataan bahwa keinginan itu, dan keinginan lain yang sejenis telah memperoleh kepuasan yang relatif. Menginginkan sesuatu itu sendiri menyiratkan keinginan-keinginan lainnya yang telah terpenuhi.

Dari bahan-bahan yang ada terlihat bahwa satu-satunya dasar yang sehat dan pokok bagi landasan konstruksi klasifikasi kehidupan motivasional adalah tujuan atau kebutuhan pokoknya, hanya tujuan-tujuan yang pokok yang tetap konstan dalam menghadapi perubahan yang berkesinambungan yang muncul dari berbagai pendekatan dinamis. Pada dasarnya manusia yang menghendaki makanan dan kemudian berperilaku yang layak untuk memperolehnya dan kemudian mengunyah

dan memakannya, mungkin mencari keselamatan bukannya makanan. Individu yang menjalani seluruh proses hasrat seksual, mungkin mencari penghargaan diri dan bukan kepuasan seksual. Dorongan yang disadari secara instropektif, perilaku yang bermotivasi, dan bahkan tujuan yang kelihatannya gambling atau efek-efek yang dicari tak satu pun merupakan dasar yang sehat yang bisa menjadi landasan suatu klasifikasi yang dinamis bagi kehidupan motivasional umat manusia.

2. Teori Kebutuhan Mc.Clelland

Mc.Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal-hal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah (Hasibuan, 2006:162):

a. Kebutuhan akan prestasi *(n-Ach)*

Kebutuhan akan Prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan

kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi *(n-Af)*

Kebutuhan akan Afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh Karen itu, kebutuhan ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja *(sense of belonging)*
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting *(sense of importance)*
- Kebutuhan akan merasa maju dan tidak gagal *(sense of achievement)*
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation)*

c. Kebutuhan akan kekuasaan *(n-Pow)*

Kebutuhan akan Kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebtuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan

dan kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

3. Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg's)

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu (Hasibuan, 2006:157):

a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain.

b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan

menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfers* atau *motivators* yang meliputi :

- Prestasi atau *achievement*
- Pengakuan atau *recognition*
- Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- Tanggung jawab atau *responsibility*
- Kemajuan atau *advancement*
- Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth.*

4. Teori X dan Y (Mc. Gregor)

Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise*. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik) (Hasibuan, 2006:160). Berikut adalah penjelasannya:

a. Teori X

- Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja

- Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
- Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi

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

b. Teori Y

- Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan ini tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-

tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.

- Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi, dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.3.3.2. Teori Motivasi Proses *(Process Theory)*

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer (Hasibuan, 2006:165). Penganut teori ini adalah :

1. **Teori Harapan *(Expectancy Theory)***

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, diantaranya harapan

(expectancy), nilai *(valence)*, dan pertautan *(instrumentality)*. Harapan *(expectancy)* adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Nilai *(valence)* adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu tertentu. Pertautan *(instrumentality)* adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2. Teori Keadilan *(Equaty Theory)*

Keadilan merupakan penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat (Hasibuan, 2006:167).

3. Teori Pengukuhan *(Reinforcement Theory)*

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian motivasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2006:167):

a. Pengukuhan positif *(positive reinforcement)* yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.

b. Pengukuhan negatif *(negative reinforcement)* yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja, yaitu:

1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya (Mangkunegara, 2000:67)
2. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu
3. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:94).

4. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai , 2004 : 309).

Kinerja Pegawai (Wirawan 2009:7) merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang meruakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor- faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja *(performance appraisal)* adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja *(performance feedback)* memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi. Sekiranya penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya individu memberi kontribusi fokus strategik organisasi (Simamora, 2006:338).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kriteria sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2002:78) :

1. Kuantitas *(output)*: seberapa banyak unit keluaran kinerja yang dicapai
2. Kualitas *(output)*: seberapa lengkap hasil harus dicapai meliputi (ketepatan, ketelitian, kerapian)
3. Kehadiran di tempat kerja : menerangkan tentang jumlah absensi, dan keterlambatan
4. Sikap kooperatif (kemampuan bekerja sama) : sikap bekerja sama dengan atasan maupun dengan rekan kerja

2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Di sisi lain motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan, dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisiens dan efektifitas kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

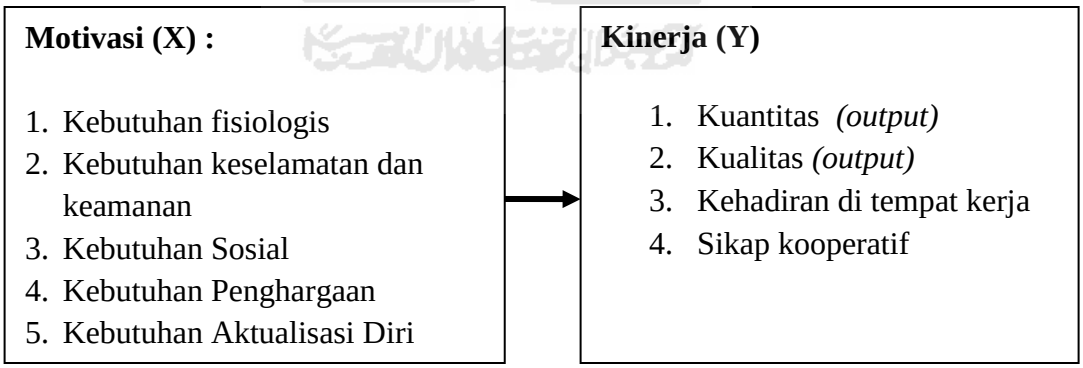
Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2006:141).

Menurut Maslow (1994: 31) adalah hal yang khas dari manusia bila sepanjang hidupnya ia selalu menginginkan sesuatu. Maka dihadapkan pada keharusan untuk menelaah hubungan antara semua motivasi, dan bersamaan dengan itu kita dihadapkan pada keharusan untuk melepaskan unit-unit motivasi yang terasing, guna mencapai pengertian luas yang kita cari. Keadaan dorongan atau keinginan,

perbuatan-perbuatan yang dilakukan karenanya, dan kepuasan yang diperoleh dengan dicapainya obyek tujuan, semua itu hanya memberikan kita suatu contoh tiruan, yang terasing dan tunggal yang diambil dari keseluruhan kompleks unit-unit motivasional. Keadaan ini praktis selalu tergantung pada kepuasan atau kekecewaan dari semua motivasi lain, yakni pada kenyataan bahwa keinginan itu, dan keinginan lain yang sejenis telah memperoleh kepuasan yang relatif. Menginginkan sesuatu itu sendiri menyiratkan keinginan-keinginan lainnya yang telah terpenuhi.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambar sederhana atau skema sederhana yang digunakan untuk menggambarkan isi penelitian tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kerangka pemikiran yang akan penulis kemukakan adalah :



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), di mana motivasi sebagai variabel bebas (X_1) sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y) . Kesemua indikator motivasi di atas sangat mempengaruhi kinerja karyawan di RSU. PKU Muhammadiyah Bantul. Kinerja karyawan akan meningkat dan menurun dapat disebabkan oleh hal-hal yang mempengaruhi seperti variabel-variabel di atas.

2.7. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bagian umum di RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Faktor "Kebutuhan Fisiologis" dari motivasi kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian umum di RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.

Sedangkan untuk analisis stastikanya adalah

1. Ha : $b_1 \neq b_2$ ….. bk $\neq$ 0, terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

   Ho : $b_1 = b_2$ ..... bk = 0 , tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)
2. Ha : $b_1 \neq b_2$ ….. bk $\neq$ 0, terdapat pengaruh secara individu variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Ho : $b_1 = b_2$ ..... bk = 0, tidak terdapat pengaruh secara individu variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Deskripsi Umum

3.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul, berada di Jl. Jendral Sudirman 124 Bantul Yogyakarta 55711 dengan telp./ fax.(0274) 368238, 367437 e-mail. pkubantul@gamil.com layanan SMS. 081 328 285 401 dan luas tanah 5700 m2.

3.1.2. Gambaran Umum Perusahaan

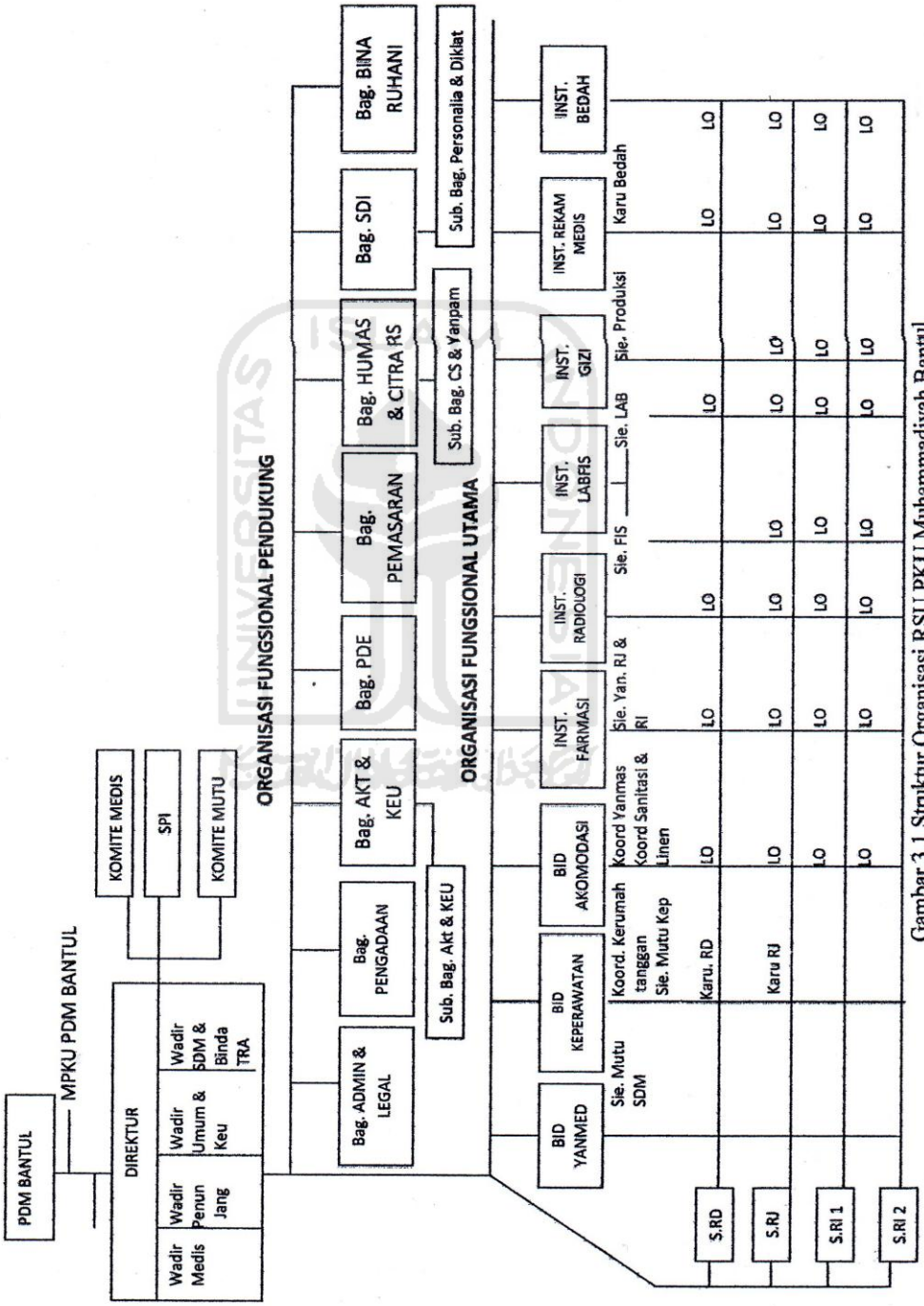
Pada tanggal 1 Maret 1966 didirikan klinik Rumah Bersalin yang saat itu diberi nama Rumah Bersalin Khusus Ibu dan Anak, pimpinan saat itu adalah Ibu Zachrowi Soejoeti. Amal usaha ini pertama kali diprakarsai oleh Ibu pimpinan ‘Aisyiah Bantul yaitu Ibu Harjo Djojodarmo istri dari dr. Harjo Djojodarmo adalah aktivis ‘Aisyiah yang memprakarsai dibukanya Rumah Bersalin se-DIY, dengan bantuan suami beliau yang kebetulan seorang dokter *Obsgyn* (*Obstetri-Gynecology*) dan yang berhasil dirintis saat itu ada 6 Rumah Bersalin di Bantul sebagai cikal bakal berdirinya rumah sakit di Bantul saat ini. Pada titik awal ini, ternyata Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul butuh waktu 7 tahun, karena peletakan batu pertama pembangunan rumah sakit kala itu pada tahun 1995. Hal ini menunjukkan gerak dan langkah Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul yang selalu menggairahkan ruh Al-Islam dan ruh Al-Jihad dalam seluruh gerakan,

sehingga Muhammadiyah tampil sebagai gerakan Islam yang istiqomah dan memiliki ghiroh yang tinggi dalam mengamalkan Islam.

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul, sejak berdiri tahun 1966 dengan status Rumah Bersalin Khusus Ibu dan Anak (RB-KIA) sampai tahun 1995 meningkat menjadi Rumah Sakit Khusus (RSK) yaitu Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) dan pada tahun 2001 menjadi Rumah Sakit Umum. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul mengijinkan RSKIA Muhammadiyah Bantul menjadi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Bantul dengan memperhatikan surat ijin pengembangan RSKIA menjadi RSU nomor 167/ III.0.H/ 2001 tanggal 11 Agustus 2001 dan hasil pemeriksaan tim perijinan pelayanan kesehatan swasta dinas kesehatan Kabupaten Bantul tanggal 9 Oktober 2001 serta persyaratan untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Umum telah dipenuhi. Oleh karena itu Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Muhamadiyah Bantul menjadi Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

Proses perjalanan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul diawali berdirinya Rumah Sakit pada 1 Maret 1966, Rumah Bersalin ini mempunyai ijin tetap pada tanggal 13 September 1976 berdasarkan Surat Keputusan Ka Kanwil DEPKES/ DINKES. Propinsi DIY (Tertanda dr. R. Soebroto, MPH) Nomor ijin Tetap : 14/ Idz/ T/ RB/ 76. Selanjutnya RS Khusus Ibu dan Anak berubah status menjadi Rumah Sakit Umum berdasarkan SK. Kepala Dinkes Kabupaten Bantul No.445 /4318 Tgl. 20 Oktober 2001.

3.1.3. STRUKTUR ORGANISASI RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL



Gambar 3.1 Struktur Organisasi RSU PKU Muhammadiyah Bantul
Sumber : Anonim

3.1.3. Visi dan Misi Perusahaan dan Penjabaran

1. Falsafah Perusahaan

   RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan dari ilmu, iman, amal sholeh.

2. Visi Perusahaan

   Terwujutnya Rumah Sakit Yang Islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global, dan menjadi kebanggaan umat.

3. Misi Perusahaan

   Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhu'afa.

4. Moto Perusahaan

   Layananku – Ibadahku

5. Jenis Pelayanan Perusahaan

   a. Pelayanan 24 jam meliputi : instalasi gawat darurat, rawat inap, ICU, pelayanan bersalin, pelayanan operasi, pelayanan rukti jenazah dan circumsisi (khitan).

   b. Pelayanan Penunjang Medik meliputi: laboratorium klinik, farmasi, radiologi, ambulan 118 dan PKU DMC dan pelayana gizi.

   c. Poliklinik meliputi: poliklinik anak, poliklinik penyakit dalam, poliklinik kebidanan dan penyakit dalam, poliklinik bedah (bedah umum, bedah anak, bedah *orthopedi*, bedah *digestive*, bedah *thorax* dan *vasculer*, bedah mulut),

poliklinik syaraf, poliklinik jiwa, poliklinik kulit kelamin, poliklinik THT, poliklinik gigi, poliklinik mata, poliklinik tumbuh kembang anak, poliklinik umum, poliklinik fisioterapi dan poliklinik bidan.

d. Pelayanan Lain meliputi : *club* lansia**,** *club* diabetes**,** tes bebas narkoba**,** senam hamil**,** pelayana informasi obat**,** konsultasi gizi**,** pelayanan *home care***,** pelayanan akte kelahiran dan *General Medical Check Up* (GMC).

3.2. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X).
b. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.2.1. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam diri individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sebagai variabel independen memiliki beberapa faktor, yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan keselamatan

dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Kinerja (Y)

Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan dikerjkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja sebagai variabel dependen memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu kuantitas, kualitas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif

3.2.2. Parameter dan Indikator Variabel Penelitian

3.2.2.1. Motivasi Kerja (Variabel bebas atau X)

1. Kebutuhan Fisiologis , memiliki indikator :
   a. Makan dan Minum: Adanya tanggung jawab organisasi untuk menyediakan makan dan minum yang sehat bagi karyawannya baik berupa makanan dan minuman langsung atau tersedianya kantin yang bersih dan sehat di tempat bekerja.
      - Tersedianya makanan yang sehat di kantin
      - Tersedianya minuman yang sehat di kantin
      - Perusahaan memberikan makan dan minum yang sehat
   b. Waktu istirahat: Adanya waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan disela pekerjaan yang bertujuan untuk menyegarkan pikiran dan waktu

istirahat seperti waktu libur bekerja yang digunakan bersama keluarga serta hak untuk cuti bekerja yang diberikan oleh organisasi.

- Adanya waktu istirahat di sela-sela jam kerja
- Karayawan diberikan hak untuk cuti

c. Gaji: Segala kompensasi yang diberikan perusahaan seperti upah, bonus, tunjangan-tunjangan dan lain-lain.

- Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan
- Gaji yang diterima karyawan sudah tepat pada waktunya

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan / Rasa Aman, memilki indikator:

a. Kebijakan organisasi: organsiasi menjamin bahwa karyawan tidak diberhentikan secara sepihak, organsiasi memberikan program asuransi kepada karyawan

- Organisasi menjamin karyawan tidak diberhentikan secara sepihak
- Organisasi memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan

b. Keselamatan Pekerjaan: di dalam organisasi terdapat fasilitas keselamatan kerja, bangunan infrasutruktur organsiasi sudah memenuhi standar kelayakan

- Terdapat fasilitas keselamatan kerja di dalam organisasi
- Insfrastruktur organisasi sudah memenuhi standar kelayakan

c. Keamanan lingkungan : kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan seperti adanya sekuriti di dalam organisasi

- Karyawan merasa aman dalam bekerja dari gangguan yang berasal dari luar organisasi

3. Kebutuhan Sosial, memiliki indikator:
   a. Hubungan Harmonis: Adanya hubungan harmonis antara sesama pekerja serta hubungan harmonis dengan atasan.
      - Hubungan antara atasan terjalin dengan baik
      - Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik
   b. Perasaan diterima oleh lingkungan: Adanya perasaan diterima untuk melakukan pekerjaan dengan bekerja sama, baik tim maupun individu.
      - Ide-ide yang karyawan berikan untuk organisasi dapat diterima oleh pimpinan
      - Dilibatkan dalam setiap kerja tim
   c. Kepuasan berhubungan dengan orang lain: Adanya kepuasan untuk bersosialisasi dengan siapa saja dalam perusahaan tanpa memandang status jabatan.
      - Adanya interaksi yang baik sesama rekan kerja
   d. Rasa Kekeluargaan: Adanya rasa kekeluargaan seperti halnya toleransi, perhatian, rasa kebersamaan antara teman kerja dan dengan atasan.
      - Terjalinya suasana kekeluargaan dalam bekerja
4. Kebutuhan Penghargaan, memiliki indikator:
   a. Adanya perhatian dari pimpinan: atasan memberikan perhatian atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan

- Atasan memberikan masukan atas hasil kerja karyawan

b. Reputasi

- Adanya jaminan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi

c. Prestasi

- Adanya pemberian insentif pada karyawan jika hasil kerja yang dicapai melebihi target

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, memiliki indikator:

a. Kreativitas diri : perusahaan memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada karyawan untuk memberikan ide-ide

- Karyawan diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi

b. Pengembangan diri : perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam rangka pengembangan kemampuan diri.

- Organisasi memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri
- Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja

3.2.2.2. Kinerja (Variabel Terikat atau Y)

1. Kuantitas

Berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Indikatornya yaitu:

a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan
b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tambahan/lembur dengan baik

2. Kualitas

Berkaitan dengan kemampuan memahami tugas yang diberikan, kemampuan melakukan pekerjaan dengan teliti, keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikatornya yaitu:

a. Kemampuan memahami tugas yang diberikan atasan
b. Kemampuan melakukan pekerjaan dengan teliti
c. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

3. Kehadiran di tempat kerja

Berkaitan dengan tingkat disiplin dalam hal jam masuk kerja, pulang kerja, tidak pernha meninggalkan tempat kerja tanpat ijin atasan. Indikatornya yaitu:

a. Masuk kerja tepat waktu
b. Pulang kerja tepat waktu
c. Tingkat absensi rendah
d. Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan

4. Sikap kooperatif

Berkaitan dengan kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja, bekerjasama dengan atasan, bersifat terbuka terhadap pendapat orang lain. Indikatornya yaitu:

a. Meminta masukan dari atasan mengenai tugas yang dikerjakan
b. Saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
c. Bersifat terbuka terhadap pendapat rekan kerja lain

3.3. Jenis Penelitian

Suharsimi Arikunto (2006: 11-12) menyatakan bahwa, dalam melakukan penelitian ada dua jenis metode yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Sedangkan penelitian kualitatif peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian terhadap sebagian anggota populasi (disebut sampel) bukan keseluruhan dari populasi karyawan.

3.4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitiannya, karena alasan tersebut maka penulis membuat daftar pertanyaan dan pernyataan untuk mengukur nilai setiap variabel. Dan untuk mengukur nilai dari setiap pernyataan tersebut, penulis menggunakan Skala Likert sebagai acuannya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Untuk

keperluan analisis dalam penelitian kuantitatif maka setiap jawaban diberi nilai. Dan nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Skor Jawaban Kuesioner Positif

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2
Skor Penilaian Kuesioner Negatif

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang dilakukan ini, dibedakan menjadi dua data yaitu data primer dan data sekunder, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

   Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Misalnya produsen suatu produk kosmetik ingin mengetahui perilaku konsumen terhadap perilaku tersebut, maka diadakanlah wawancara atau pengisian kuesioner pada konsumennya (Umar, 2001:36).

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari langsung dari organisasi yang dijadikan objek penelitian, dalam hal ini organisasi tersebut adalah Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Data sekunder itu berupa hal-hal yang mendukung dari data primer misalnya berupa sejarah berdiri, lokasi berdiri, dan hal-hal lain yang berkaitan dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Pengambilan Data

3.6.1. Kuesioner

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan-pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditemukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa angket (kuesioener), *checklist* maupun skala. Pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen dan variabel dependen. Kuesioner dapat disusun dengan sistematika sebagai berikut :

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (nama, jenis kelamin, usia, dan pendidikan).
2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

3.6.2. Studi Kepustakaan

Penelitian yang bertujuan untuk membuat *scientific law*, pembuatan model atau ingin membandingkan apa yang seharusnya terjadi dengan kejadian yang sebenarnya maka digunakanlah teori. Mengacu kepada teori-teori yang berlaku yang dapat dicari pada buku-buku teks ataupun dari hasil penelitian orang lain baik yang sudah dipublikasikan maupun belum merupakan suatu faktor dari keilmiahan penelitian yang akan dilakukan. Oleh karenanya acuan teori ini menjadi keharusan.

3.7. Populasi dan Sampel Penelitian

3.7.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian umum di RSU. PKU Muhammadiyah Bantul yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 124, Bantul Yogyakarta.

3.7.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. (Arikunto, 2006:131). Populasi dalam penelitian ini berjumlah di bawah 100.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus Slovin (Sevilla, 1993: 161-162), sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau diinginkan

3.7.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian peneliti memberikan hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel.

Berdasarkan rumus Slovin untuk jumlah populasi 82 orang, maka jumlah sampel yang akan diteliti dengan batas kesalahan yang diinginkan 5%. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus Slovin (Sevilla, 1993: 161-162), sebagai berikut:

$$n = \frac{82}{1 + 82(0{,}05)^2} = 68$$

Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang.

Tabel 3.3
DATA KETENAGAAN
RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL
BULAN: JANUARI - TAHUN 2011

NO	FORMASI	TETAP		JUMLAH	KON/PT/TT/HR		JUMLAH	TOTAL
		L	P		L	P		
	MEDIS	8	5	13	37	20	57	70
	KEPERAWATAN	26	92	118	6	43	49	167
	ASPER	2	10	12			0	12
	JANGMED	21	36	57	12	14	26	83
	UMUM							
1	KEU & RELASI	2	10	12	1		1	13
2	AKT & ANGGARAN	3	1	4			0	4
3	PENGADAAN	2	1	3			0	3
4	PEMASARAN	2		2			0	2
5	RT	9		9			0	9
6	SANITASI	3		3	1		1	4
7	LINEN & BINATU	6	1	7	1	1	2	9
8	YANTRANS	5		5	1		1	6
9	PEKARYA	4		4	2		2	6
10	UMUM (FARMASI)	1	1	2			0	2
11	EDP	3		3			0	3
12	CS	5	1	6			0	6
13	YANPAM	12		12			0	12
	JUMLAH	**57**	**15**	**72**	**6**	**1**	**7**	**79**
1	PSDI	1	3	4			0	4
2	DIKLAT	1		1			0	1
3	BINA RUHANI	3		3	1	1	2	5
4	KESEKRETARIATAN		1	1	2		2	3
5	MUTU	1		1			0	1
	JUMLAH	**6**	**4**	**10**	**3**	**1**	**4**	**14**

Sumber : Anonim

3.8. Metode dan Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatkan tidak valid. Perhitungan uji validitas ini dengan rumus teknik Korelasi *Product Moment* (Sudarmanto, 2005:78) :

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien validitas item yang dicari

N = jumlah subyek

x = skor responden untuk tiap item

y = skor total tiap responden dari seluruh item

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor y

Syarat minimum dianggap valid adalah :

- Menghasilkan r hitung yang positif
- Besarnya r hitung lebih besar dari r tabel.

Kedua syarat tersebut dipenuhi dalam uji validitas, sehingga dapat dikatakan valid.

Tahapan dalam melakukan pengujian validitas adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Nilai r Tabel.

   Dari tabel r untuk korelasi product moment untuk n = 68 dan α = 5 persen, didapat nilai r tabel = 0,239. Selanjutnya angka 0,239 akan dipakai sebagai uji validasi terhadap butir pertanyaan yang terdapat didalam variabel motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri), dan variabel kinerja (kuantitas, kualitas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif).

b. Mencari r hitung.

   Untuk mencari r hitung dari semua butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka terdapat nilai-nilai angka dari setiap butir pertanyaan.

c. Pengambilan Keputusan.

Dasar dalam pengambilan menentukan butir pertanyaan tersebut valid atau tidak valid adalah sebagai berikut:

1) Data valid apabila r hitung > 0,239 dan r hitung positif.
2) Data tidak valid atau gugur apabila r hitung < 0,239 dan r hitung negatif

Dari pengolahan data diperoleh korelasi *product moment* masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Butir Kuesioner	r tabel	r hitung	Validitas
1	KF1	0,239	0.553	Valid
2	KF2	0,239	0.586	Valid
3	KF3	0,239	0.681	Valid
4	KF4	0,239	0.437	Valid
5	KF5	0,239	0.509	Valid
6	KF6	0,239	0.528	Valid
7	KF7	0,239	0.710	Valid
8	KF8	0,239	0.643	Valid
9	KF9	0,239	0.405	Valid
10	KK10	0,239	0.662	Valid
11	KK11	0,239	0.792	Valid
12	KK12	0,239	0.721	Valid
13	KK13	0,239	0.524	Valid
14	KK14	0,239	0.750	Valid
15	KK15	0,239	0.675	Valid
16	KK16	0,239	0.367	Valid
17	KS17	0,239	0.768	Valid
18	KS18	0,239	0.851	Valid
19	KS19	0,239	0.882	Valid
20	KS20	0,239	0.843	Valid

Lanjutan

21	KS21	0,239	0.787	Valid
22	KS22	0,239	0.893	Valid
23	KS23	0,239	0.832	Valid
24	KP24	0,239	0.909	Valid
25	KP25	0,239	0.808	Valid
26	KP26	0,239	0.792	Valid
27	KP27	0,239	0.662	Valid
28	KA28	0,239	0.883	Valid
29	KA29	0,239	0.914	Valid
30	KA30	0,239	0.865	Valid
31	KA31	0,239	0.792	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 138-139)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa semua butir instrumen kuesioner untuk variabel motivasi mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dapat disimpulkan semua butir instrumen kuesioner pada variabel motivasi adalah valid.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Butir Kuesioner	r tabel	r hitung	Validitas
1	Kin1	0,239	0.690	Valid
2	Kin2	0,239	0.565	Valid
3	Kin3	0,239	0.747	Valid
4	Kin4	0,239	0.659	Valid
5	Kin5	0,239	0.463	Valid
6	Kin6	0,239	0.701	Valid
7	Kin7	0,239	0.633	Valid
8	Kin8	0,239	0.655	Valid
9	Kin9	0,239	0.642	Valid
10	Kin10	0,239	0.454	Valid

Lanjutan

11	Kin11	0,239	0.560	Valid
12	Kin12	0,239	0.371	Valid
13	Kin13	0,239	0.457	Valid
14	Kin14	0,239	0.487	Valid
15	Kin15	0,239	0.266	Valid
16	Kin16	0,239	0.633	Valid
17	Kin17	0,239	0.564	Valid
18	Kin18	0,239	0.616	Valid
19	Kin19	0,239	0.616	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 140)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa semua butir instrumen kuesioner untuk variabel kinerja mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dapat disimpulkan semua butir instrumen kuesioner pada variabel kinerja adalah valid.

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest* (Umar, 2001:58).

Rumus formula koefisien alpha adalah sebagai berikut (Azwar, 1997:78):

$$\alpha = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma^{sj2}}{Sx} \right]$$

Dimana :

K = Banyaknya belahan tes

Sj^2 = Varians belahan j ; j = 1,2,…,k

Sx^2 = Varians skor tes

Uji reliabilitas yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.600. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) v17 for windows (2007) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	0,731	0,600	Reliabel
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	0,771	0,600	Reliabel
Kebutuhan Sosial	0,928	0,600	Reliabel
Kebutuhan Penghargaan	0,806	0,600	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,884	0,600	Reliabel
Kinerja	0,861	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 141-143)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,600. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam

variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regersi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis regersi linier berganda dapat dihitung menggunakan rumus (Santoso, 2005:144):

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + b5X5 + e$$

Dimana :

X1	= kebutuhan fisiologis
X2	= kebutuhan rasa aman
X3	= kebutuhan sosial
X4	= kebutuhan penghargaan
X5	= kebutuhan aktualisasi diri
Y	= kinerja
a	= konstanta
b_1,b_2,b_3, b_4	= koefisien regresi
e	= error

3.9.2. Koefisien Determinasi

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

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2, nilai Adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2006:87).

3.9.3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2006:88). Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

Ho : b1 = b2 =.....= bk = 0

Artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

HA : b1 ≠ b2 ≠.....≠ bk ≠ 0

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajad kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang ,menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima HA.

Adapun rumus daripada uji F (Sugiyono, 2005), adalah :

$$F = \frac{Varian\ terbesar}{Varian\ terkecil}$$

3.9.4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statisitk t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:88). Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol, atau :

Ho : bi = 0

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesisnya alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

HA ;bi ≠ 0

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajad kepercayaan sebesar 5% maka Ho yang menyatakan bi = 0dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempemgaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil pergitungan lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen**.**

   Adapun rumus dari Uji t (Sugiyono, 2005:223) adalah :

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

Dimana

r = Koefisien regresi
n = Jumlah responden
t = Uji hipotesis

3.10. Uji Asumsi Klasik

3.10.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006:95).

3.10.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2006:125).

3.10.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal

grafik. Pengujian normalitas data menggunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot* (Ghozali, 2006:149).

BAB IV
ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan tentang profil karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul yang terdiri dari jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin seperti berikut ini :

Tabel 4.1.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	72.1
Perempuan	19	27.9
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 144)

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat diketahui bahwa 72,1 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan 27,9 persen responden berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul lebih banyak jenis kelamin laki-laki.

2. Status Pernikahan

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan status pernikahan seperti berikut ini :

Tabel 4.2.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum menikah	9	13.24
Menikah	59	86.76
Janda/duda	0	0.0
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 144)

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa 13,24 persen responden belum menikah dan 86,76 persen responden telah menikah. Dilihat dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul lebih banyak sudah menikah.

3. Usia

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan usia seperti berikut ini :

Tabel 4.3.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 26 tahun	2	2.9
26-34 tahun	32	47.1
35-43 tahun	32	47.1
Lebih dari 43 tahun	2	2.9
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 144)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 2,9 persen responden berusia kurang dari 26 tahun, 47,1 persen responden berusia 26-34 tahun, 47,1 persen responden berusia 35-43 tahun dan 2,9 persen diketahui berumur Lebih dari 43 tahun. Dilihat dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul berusia 26-34 tahun dan berusia 35-43 tahun yang memiliki persentase yang sama.

4. Pendidikan

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan pendidikan seperti berikut ini :

Tabel 4.4.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTP	2	2.9
SMA	35	51.5
Diploma I	2	2.9
Diploma III	5	7.4
Sarjana (S1)	22	32.4
Pasca Sarjana (S2)	2	2.9
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 145)

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendidikan terakhir adalah SMA, yaitu sebesar 51,5 persen, kemudian sebesar 32,4 persen lulusan Sarjana (S1), berpendidikan terakhir Diploma III adalah sebesar 7,4 persen, Diploma I adalah sebesar 2,9 persen, berpendidikan Pasca Sarjana sebanyak 2,9 persen dan yang berpendidikan SLTP sebesar 2,9

persen. Dilihat dari jumlah persentase di atas karyawan yang berlatar belakang pendidikan Pasca Sarjana (S2), Diploma I, dan SLTP mempunyai persentase yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal yang cukup tinggi.

5. Masa kerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan pendidikan seperti berikut ini :

Tabel 4.5.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	6	8.8
5-10 tahun	41	60.3
11-15 tahun	19	28
Lebih dari 15 tahun	2	2.9
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 3 hal 145)

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa 8,8 persen responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 60,3 persen responden memiliki masa kerja 5-10 tahun, 28 persen responden memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 2,9 persen diketahui memiliki masa kerja Lebih dari 15 tahun. Dilihat dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul memiliki masa kerja 5-10 tahun dan sudah cukup memiliki pengalaman.

Untuk membantu dalam memahami hasil survei karakteristik karyawan, di bawah ini adalah tabel hasil ringkasan dari masing-masing karakteristik yang paling dominan:

Tabel 4.6.
Rekapitulasi Karakteristik Responden yang Paling Dominan

NO	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Jumlah	Presentase
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	49	72.1
2.	Status pernikahan	Menikah	59	86.76
3.	Usia	26-34 dan 35-43 tahun	64	94.2
4.	Pendidikan	SMA	35	51.5
5.	Masa kerja	5-10 tahun	41	60.3

Sumber: Data Primer yang diolah 2012

Dari Tabel 4.6. diatas dapat dilihat bahwasannya jenis kelamin yang mayoritas yang ada di karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah laki-laki sebanyak 49 orang, status pernikahan sebanyak 59 orang dan untuk umur 26-34 dan 35-43 tahun sebanyak 62 orang dan untuk tingkat pendidikan mayoritas karyawan berpendidikan SMA sebanyak 35 orang sedangkan untuk masa kerja 5-10 tahun sebanyak 41 orang.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skala tertinggi = 5

Skala terendah = 1

Interval = (5-1)/5 = 0,8

Interval

1,00 - 1,8 = Sangat Rendah

1,81 - 2,6 = Rendah

2,61 - 3,4 = Sedang

3,41- 4,2 = Tinggi

4,21- 5,0 = Sangat Tinggi

1. Variabel *Independent*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X) dan terdapat dua pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif. Masing-masing pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu jawaban : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk pernyataan positif jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi. Untuk pernyataan negatif jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *independen*.

Tabel 4.7
Pernyataan Positif Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)

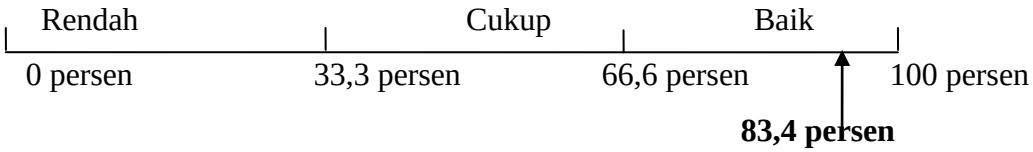
No.	Kebutuhan Fisiologis	Mean	%	Kriteria
$X_{1.1}$	Tersedianya makanan yang sehat di kantin	4.25	85	Sangat Tinggi
$X_{1.2}$	Tersedianya minuman yang sehat di kantin	4.28	85.6	Sangat Tinggi
$X_{1.3}$	Perusahaan memberikan makan dan minum yang sehat	4.16	83.2	Tinggi
$X_{1.4}$	Adanya waktu istirahat di sela-sela jam kerja	4.01	80.2	Tinggi
$X_{1.5}$	Karyawan diberikan hak untuk cuti	4.62	92.4	Sangat Tinggi
$X_{1.7}$	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan	3.71	74.2	Tinggi
$X_{1.9}$	Gaji yang diterima karyawan sudah tepat pada waktunya	4.18	83.6	Tinggi
Total Mean		**4.17**	**83.4**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 134-135)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif Kebutuhan Fisiologis dengan rata-rata sebesar 4,17 (83,4 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "karyawan diberikan hak untuk cuti" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,62 dengan penilaian yang sangat tinggi atau 92,4 persen skor berada pada interval 4,21 - 5,0 dan penilaian terendah terjadi pada indikator "gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan" dengan rata-rata sebesar 3,71 atau sebesar 74,2 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.

Untuk mengetahui tingkat Kebutuhan Fisiologis maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata Kebutuhan Fisiologis. Skor rata– rata pernyataan positif

Kebutuhan Fisiologis adalah sebesar 83,4 persen (Tabel 4.7). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Interpretasi skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan Gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan Fisiologis berada pada kategori Baik.

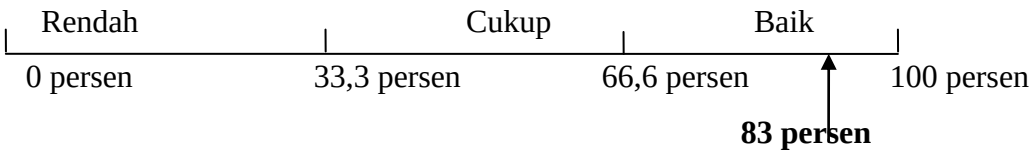
Tabel 4.8
Pernyataan Negatif Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)

No.	Kebutuhan Fisiologis	Mean	%	Kriteria
$X_{1.6}$	Karyawan tidak diberikan hak untuk cuti	4.62	92.4	Sangat Tinggi
$X_{1.8}$	Gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan	3.68	73.6	Tinggi
Total Mean		**4,15**	**83**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 134-135)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan negatif Kebutuhan Fisiologis dengan rata-rata sebesar 4,15 (83 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "karyawan tidak diberikan hak untuk cuti" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,62 dengan penilaian yang sangat tinggi atau 92,4 persen skor berada pada interval 4,21 - 5,0, item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat

tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator "gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan" dengan rata-rata sebesar 3,68 atau sebesar 73,6 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.



Gambar 4.2 Interpretasi skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan Fisiologis berada pada kategori Baik.

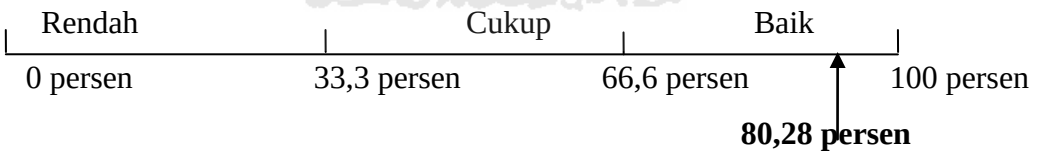
Tabel 4.9
Pernyataan Positif Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (X_2)

No.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	Mean	%	Kriteria
$X_{2.1}$	Organisasi menjamin karyawan tidak diberhentikan secara sepihak	4.04	80.8	Tinggi
$X_{2.2}$	Organisasi memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan	4.16	83.2	Tinggi
$X_{2.4}$	Terdapat fasilitas keselamatan kerja di dalam organisasi	4.2	84	Tinggi
$X_{2.5}$	Insfrastruktur organisasi sudah memenuhi standar kelayakan	3.68	73.6	Tinggi
$X_{2.7}$	Karyawan merasa aman dalam bekerja dari gangguan yang berasal dari luar organisasi	3.99	79.8	Tinggi
Total Mean		**4.01**	**80.28**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 134-135)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan rata-rata sebesar 4,01 (80,28 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "terdapat fasilitas keselamatan kerja di dalam organisasi" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,2 dengan penilaian yang tinggi atau 84 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2 dan penilaian terendah terjadi pada indikator "insfrastruktur organisasi sudah memenuhi standar kelayakan" dengan rata-rata sebesar 3,68 atau sebesar 73,6 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.

Untuk mengetahui tingkat Kebutuhan keselamatan dan keamanan maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Skor rata– rata Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah sebesar 80,28 persen (Tabel 4.9). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Interpretasi skor rata – rata pernyataan positif Kebutuhan keselamatan dan keamanan

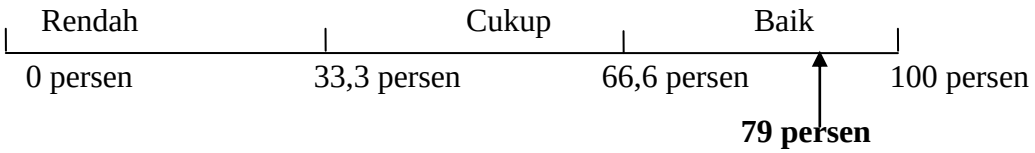
Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan positif Kebutuhan keselamatan dan keamanan berada pada kategori Baik.

Tabel 4.10
Pernyataan negatif Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (X_2)

No.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	Mean	%	Kriteria
$X_{2.3}$	Organisasi tidak memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan	4.19	83.8	Tinggi
$X_{2.6}$	Insfrastruktur organisasi belum memenuhi standar kelayakan	3.71	74.2	Tinggi
Total Mean		**3.95**	**79**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 134-135)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan negatif kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan rata-rata sebesar 3,95 (79 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "organisasi tidak memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,19 dengan penilaian yang tinggi atau 83,8 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2 item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator "insfrastruktur organisasi belum memenuhi standar kelayakan" dengan rata-rata sebesar 3,71 atau sebesar 74,2 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.



Gambar 4.4 Interpretasi skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan keselamatan dan keamanan

Berdasarkan Gambar 4.4 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan keselamatan dan keamanan berada pada kategori Baik.

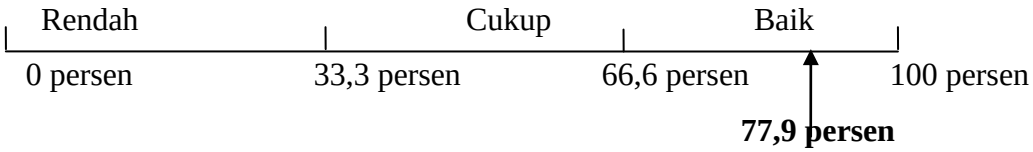
Tabel 4.11
Pernyataan Positif Kebutuhan Sosial (X_3)

No.	Kebutuhan Sosial	Mean	%	Kriteria
$X_{3.1}$	Hubungan antara pimpinan terjalin dengan baik	3.91	78.2	Tinggi
$X_{3.2}$	Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik	4.07	81.4	Tinggi
$X_{3.3}$	Ide-ide yang saya berikan untuk organisasi dapat diterima oleh pimpinan	3.82	76.4	Tinggi
$X_{3.5}$	Saya dilibatkan dalam setiap kerja tim	3.66	73.2	Tinggi
$X_{3.6}$	Adanya interaksi yang baik sesama rekan kerja	3.94	78.8	Tinggi
$X_{3.7}$	Terjalinnya suasana kekeluargaan dalam bekerja	3.97	79.4	Tinggi
Total Mean		**3.89**	**77.9**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 134-135)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif kebutuhan sosial dengan rata-rata sebesar 3,89 (77,9 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,07 dengan penilaian yang tinggi atau 81,4 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2 dan penilaian terendah terjadi pada indikator "dilibatkan dalam setiap kerja tim" dengan rata-rata sebesar 3,66 atau sebesar 73,2 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.

Untuk mengetahui tingkat Kebutuhan Sosial maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata Kebutuhan Sosial. Skor rata– rata Kebutuhan Sosial adalah sebesar 77,8 persen (Tabel 4.11). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5 Interpretasi skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan sosial

Berdasarkan Gambar 4.5 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan sosial berada pada kategori Baik.

Tabel 4.12

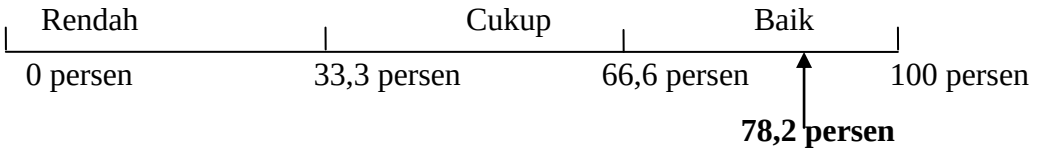
Pernyataan Negatif Kebutuhan Sosial (X_3)

No.	Kebutuhan Sosial	Mean	%	Kriteria
$X_{3.4}$	Ide-ide yang saya berikan untuk organisasi terkadang tidak diterima oleh pimpinan	3.91	78.2	Tinggi
Total Mean		3.91	78.2	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 134-135)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dalam pernyataan negatif kebutuhan sosial hanya terdapat satu pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 3,91 (78,2 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian ini terjadi pada indikator “ide-ide yang saya berikan untuk organisasi terkadang tidak diterima oleh

pimpinan" skor berada pada interval 3,41 – 4,2 item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi.



Gambar 4.6 Interpretasi skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan sosial

Berdasarkan Gambar 4.6 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan sosial berada pada kategori Baik.

Tabel 4.13

Pernyataan Positif Kebutuhan Penghargaan (X_4)

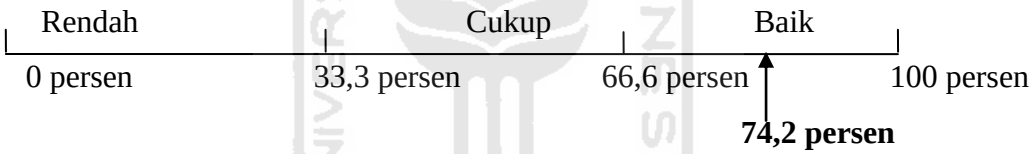
No.	Kebutuhan Penghargaan	Mean	%	Kriteria
$X_{4.1}$	Pimpinan memberikan masukan atas hasil kerja karyawan	3.75	75	Tinggi
$X_{4.3}$	Adanya jaminan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi	3.6	72	Tinggi
$X_{4.4}$	Adanya pemberian insentif pada karyawan jika hasil kerja yang dicapai melebihi target	3.78	75,6	Tinggi
Total Mean		**3.71**	**74.2**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 136-137)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif kebutuhan penghargaan dengan rata-rata sebesar 3,71 (74,2 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi

terjadi pada indikator "adanya pemberian insentif pada karyawan jika hasil kerja yang dicapai melebihi target" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 3,78 dengan penilaian yang tinggi atau 75,6 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2 dan penilaian terendah terjadi pada indikator "adanya jaminan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi" dengan rata-rata sebesar 3,6 atau sebesar 72 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.

Untuk mengetahui tingkat kebutuhan penghargaan maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata kebutuhan penghargaan. Skor rata– rata Kebutuhan Penghargaan adalah sebesar 74,2 persen (Tabel 4.13). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.7 Interpretasi skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan penghargaan

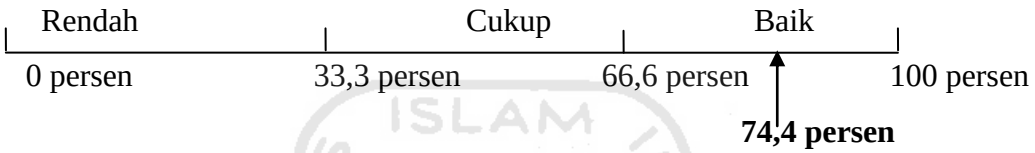
Berdasarkan Gambar 4.7 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan penghargaan berada pada kategori Baik.

Tabel 4.14
Pernyataan Negatif Kebutuhan Penghargaan (X_4)

No.	Kebutuhan Penghargaan	Mean	%	Kriteria
$X_{4.2}$	Pimpinan tidak memberikan masukan atas hasil kerja karyawan	3.72	74.4	Tinggi
Total Mean		**3.72**	**74.4**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 136-137)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa dalam pernyataan negatif kebutuhan penghargaan hanya terdapat satu pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 3,72 (74,4 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian ini terjadi pada indikator "pimpinan tidak memberikan masukan atas hasil kerja karyawan" skor berada pada interval 3,41 – 4,2 item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi.



Gambar 4.8 Interpretasi skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan penghargaan

Berdasarkan Gambar 4.8 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan penghargaan berada pada kategori Baik.

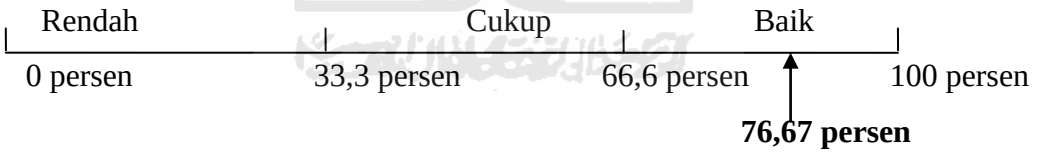
Tabel 4.15
Pernyataan Positif Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

No.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Mean	%	Kriteria
$X_{5.1}$	Karyawan diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi	3.69	73.8	Tinggi
$X_{5.3}$	Organisasi memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri	3.88	77.6	Tinggi
$X_{5.4}$	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	3.93	78,6	Tinggi
Total Mean		**3.83**	**76.67**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 136-137)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif kebutuhan aktualisasi diri dengan rata-rata sebesar 3,83 (76,67 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 3,93 dengan penilaian yang tinggi atau 78,6 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2 dan penilaian terendah terjadi pada indikator "karyawan diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi" dengan rata-rata sebesar 3,69 atau sebesar 73,8 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.

Untuk mengetahui tingkat kebutuhan aktualisasi diri maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata kebutuhan aktualisasi diri. Skor rata– rata kebutuhan ktualisasi diri adalah sebesar 76,67 persen (Tabel 4.15). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.9 Interpretasi skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan aktualisasi diri

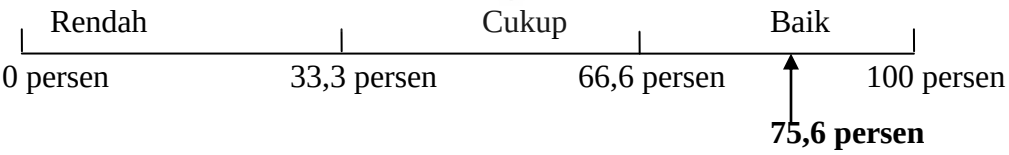
Berdasarkan Gambar 4.9 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan positif kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori Baik.

Tabel 4.16
Pernyataan Negatif Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

No.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Mean	%	Kriteria
$X_{5.2}$	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi	3.78	75.6	Tinggi
Total Mean		3.78	75.6	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 136-137)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa dalam pernyataan negatif kebutuhan aktualisasi diri hanya terdapat satu pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 3,78 (75,6 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian ini terjadi pada indikator "karyawan tidak diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi" skor berada pada interval 3,41 – 4,2 item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi.



Gambar 4.10 Interpretasi skor rata – rata pernyataan negatif kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan Gambar 4.10 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan negative kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori Baik.

2. Variabel *Dependent*

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur dengan 19 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel kinerja karyawan.

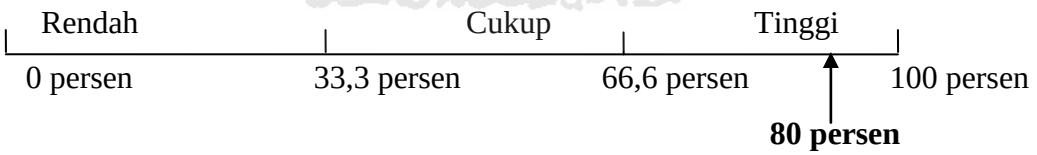
Tabel 4.17
Pernyataan Positif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kinerja Karyawan	Mean	%	Kriteria
Y_1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	4.03	80.6	Tinggi
Y_3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3.97	79.4	Tinggi
Y_5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan/lembur dengan baik	3.84	76.8	Tinggi
Y_6.	Saya mampu memahami tugas yang diberikan pimpinan	4.09	81.8	Tinggi
Y_8.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti	4.01	80.2	Tinggi
Y_{10}	Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.01	80.2	Tinggi
Y_{11}	Masuk kerja tepat waktu	4.16	83.2	Tinggi
Y_{12}	Pulang kerja tepat waktu	3.78	75.6	Tinggi
Y_{13}	Tingkat absensi rendah	4.07	81.4	Tinggi
Y_{15}	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan	3.78	75.6	Tinggi
Y_{16}	Saya meminta masukan kepada pimpinan mengenai tugas yang diberikan	3.93	78.6	Tinggi
Y_{18}	Saling membantu dengan rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	4.3	86	Sangat Tinggi
Y_{19}	Bersifat terbuka dengan cara menerima pendapat rekan kerja lain	4.1	80.2	Tinggi
Total Mean		**4**	**80**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 136-137)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif kinerja dengan rata-rata sebesar 4 (80 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "saling membantu dengan rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan" yaitu dengan rata–rata skor sebesar 4,3 dengan penilaian yang sangat tinggi atau 86 persen skor berada pada interval 4,21 – 5,0 dan penilaian terendah terjadi pada indikator "pulang kerja tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan" dengan rata-rata sebesar 3,78 atau sebesar 75,6 persen skor berada pada interval 3,41 – 5,0.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata–rata variabel kinerja karyawan. Skor rata– rata pernyataan positif kinerja adalah sebesar 80 persen (tabel 4.17). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.11 Interpretasi skor rata – rata pernyataan positif kinerja karyawan

Berdasarkan Gambar 4.11 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan positif kinerja karyawan berada pada kategori Tinggi.

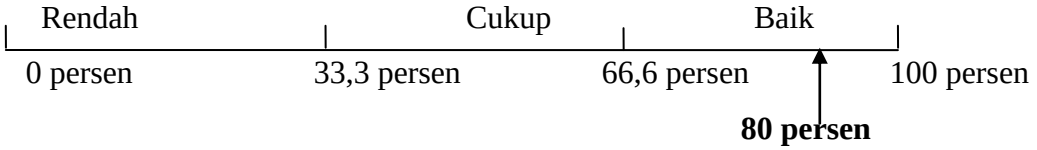
Tabel 4.18

Pernyataan Negatif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kinerja Karyawan	Mean	%	Kriteria
Y_2.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	4.01	80.2	Tinggi
Y_4.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3.96	79.2	Tinggi
Y_7.	Saya tidak mampu memahami tugas yang diberikan pimpinan	4.04	80.8	Tinggi
Y_9.	Saya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan teliti	4.01	80.2	Tinggi
Y_{14}	Tingkat absensi tinggi	4.09	81.8	Tinggi
Y_{17}	Saya tidak meminta masukan kepada pimpinan mengenai tugas yang diberikan	3.91	78.2	Tinggi
Total Mean		**4**	**80**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 2 hal 136-137)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan negatif kinerja dengan rata-rata sebesar 4 (80 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator "tingkat absensi tinggi" yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,09 dengan penilaian yang tinggi atau 81,8 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2 item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator "saya tidak meminta masukan kepada pimpinan mengenai tugas yang diberikan" dengan rata-rata sebesar 3,91 atau sebesar 78,2 persen skor berada pada interval 3,41 – 4,2.



Gambar 4.12 Interpretasi skor rata – rata pernyataan negatif kinerja

Berdasarkan Gambar 4.12 diketahui bahwa skor rata – rata pernyataan negatif kinerja berada pada kategori Baik.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution) v17* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Variabel Penelitian
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	.330		3.686	.000
Kebutuhan Fisiologis	.250	.071	.323	3.531	.001
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	.143	.062	.297	2.296	.025
Kebutuhan Sosial	.083	.040	.193	2.055	.044
Kebutuhan Penghargaan	.119	.050	.228	2.356	.022
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.107	.043	.217	2.477	.016

Dependent Variabel: Kinerja
Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

Persamaan regresi adalah:

$Y = 1{,}215 + 0{,}250\ X_1 + 0{,}143\ X_2 + 0{,}083\ X_3 + 0{,}119\ X_4 + 0{,}107\ X_5$

dimana: Y = Kinerja

X_1 = Kebutuhan Fisiologis

X_2 = Kebutuhan keselamatan dan keamanan

X_3 = Kebutuhan Sosial

X_4 = Kebutuhan Penghargaan

X_5 = Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dari Tabel 4.19 diperoleh kesimpulan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5). Nilai konstanta sebesar 1,215 menyatakan jika ada peningkatan motivasi kerja sebesar nol atau bernilai nol yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5), maka skor kinerja bertambah sebesar 1,215 satuan.

Nilai koefisien kebutuhan fisiologis sebesar 0,250 menyatakan jika terjadi peningkatan kebutuhan fisiologis sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,250 satuan. Nilai koefisien kebutuhan keselamatan dan keamanan sebesar 0,143 menyatakan jika terjadi peningkatan kebutuhan keselamatan dan keamanan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan

akan mengalami peningkatan sebesar 0,143 satuan. Nilai koefisien kebutuhan sosial sebesar 0,083 menyatakan jika terjadi peningkatan kebutuhan sosial sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,083 satuan. Nilai koefisien kebutuhan penghargaan sebesar 0,119 menyatakan jika terjadi peningkatan kebutuhan penghargaan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,119 satuan. Nilai koefisien kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,107 menyatakan jika terjadi peningkatan kebutuhan aktualisasi diri sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,107 satuan.

4.1.4 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau koefisien determinan digunakan untuk melihat berapa besar variabel bebas (*independent variable*) mampu menjelaskan variabel terikat (*dependent variable*), dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Besarnya nilai koefisien determinan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20

Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.601	.569	.18259

a.Predictors: (Constant), Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan keselamatan dan keamanan, Kebutuhan fisiologis, kebutuhan socsal, kebutuhan penghargaan

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 146)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel 4.20 diketahui nilai Adjusted R Square yaitu 0,569 Ini menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (kinerja) yang ditandai dengan nilai yang mendekati angka satu dan menjauhi angka nol. Sehingga model regresi linier sederhana ini layak digunakan untuk memprediksi atau meramalkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat pola hubungan positif, antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

Penjelasan lain yang dapat diperoleh yaitu nilai R Square (R^2) sebesar 0,601 ini berarti bahwa motivasi kerja sebagai variabel bebas mampu menjelaskan kinerja sebagai variabel terikat sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.1.5 Uji F

Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan pada model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Model Hipotesis Ho dan Ha.
2. Mencari nilai F tabel dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.
3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
4. Mencari nilai F hitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS v17
5. Kesimpulan.

Hasil Pengujian :

1. Model hipotesis yang digunakan adalah

   Ho : b1 = b2 =.....= bk = 0

   Artinya variabel bebas motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

   HA : b1 ≠ b2 ≠.....≠ bk ≠ 0

   Artinya variabel bebas motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

2. F tabel dapat dilihat pada α = 0,05

   Dengan derajat pembilang = k - 1

   Derajat penyebut = n – k -1 = 68 – 1 - 1 = 66, Ftabel= 3,136

3. Mencari nilai Fhitung dengan menggunakan tabel ANOVA dari hasil pengolahan data SPSS versi v17.

Tabel 4.21
Hasil Uji F
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	3.118	5	.624	18.705	.000[a]
	Residual	2.067	62	.033		
	Total	5.185	67			

a.Predictors: (Constant), Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan keselamatan dan keamanan, Kebutuhan fisiologis, kebutuhan socsal, kebutuhan penghargaan
b.Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 146)

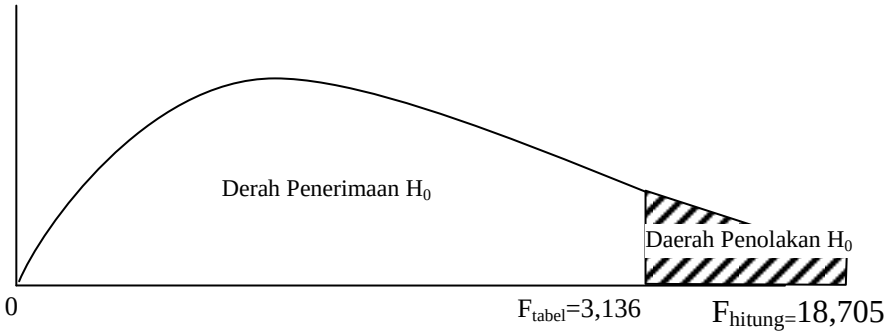
4. Kriteria Pengambilan Keputusan

   a. Ho diterima jika F hitung < F tabel pada α = 5%

   b. Ha diterima jika F hitung > F tabel pada α = 5%

5. Dari tabel ANOVA diperoleh F hitung sebesar 18,705 pada Tabel 4.21 nilai Fhitung > Ftabel (18,705 > 3,136) pada α = 5% dengan demikian maka Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) pada

pada karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Dengan demikian Hipotesis pertama **"terbukti".**



Gambar 4.13 Kurva Hipotesis Uji F

4.1.6 Uji t

Uji statisitk t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial faktor motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

1. Model hipotesis yang digunakan adalah

   Ho : b1 = b2 =.....= bk = 0

   Artinya variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

   HA : b1 ≠ b2 ≠.....≠ bk ≠ 0

Artinya variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Menentukan daerah kritis

   Daerah kritis penelitian ini adalah dengan mangacu pada t tabel pada derajat bebas (db) = (n-1) = 67 dan taraf signifikansi α = 5% yaitu 1,996

   Jika –t tabel < t hitung < t tabel, maka Ho diterima

   Jika –t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

3. Berdasarkan signifikansi 0,05

   Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima

   Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

   a. Pengujian terhadap koefisien regresi kebutuhan fisiologis (X_1)

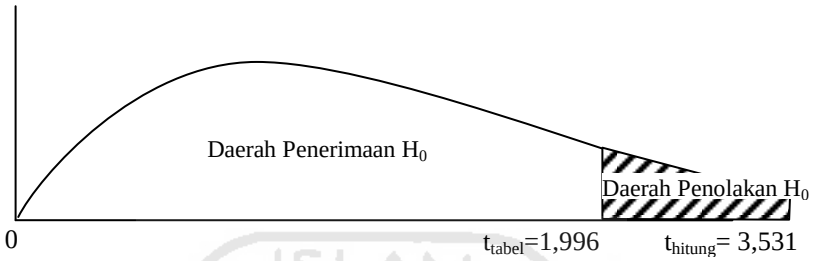
Tabel 4.22
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	.330		3.686	.000
Kebutuhan Fisiologis	.250	.071	.323	3.531	.001

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

Dari Tabel 4.22 terlihat bahwa hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X_1) memiliki nilai t hitung = 3,531 dengan t tabel pada taraf

signifikansi 5% adalah = 1,996 Dikarenakan t hitung > t tabel (3,531 > 1,996) dengan signifikansi 0,01 < 0,05. Dengan demikian bahwa variabel kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kebutuhan Fisiologis
Gambar 4.14

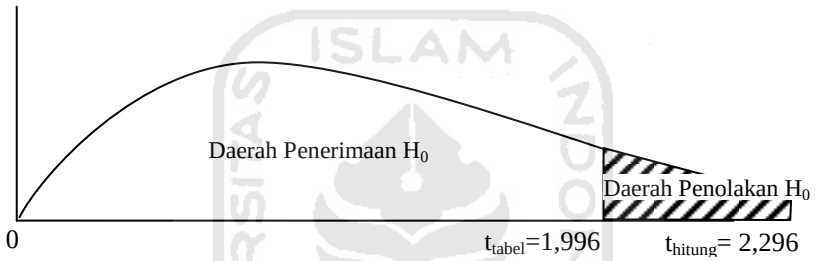
b. Pengujian terhadap koefisien regresi kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2)

Tabel 4.23
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	.330		3.686	.000
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	.143	.062	.207	2.296	.025

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

Dari Tabel 4.23 terlihat bahwa hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2) memiliki nilai t hitung = 2,296 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah = 1,996 Dikarenakan t hitung > t tabel (2,296 > 1,996) dengan signifikansi 0,025 < 0,05. Dengan demikian bahwa variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan
Gambar 4.15

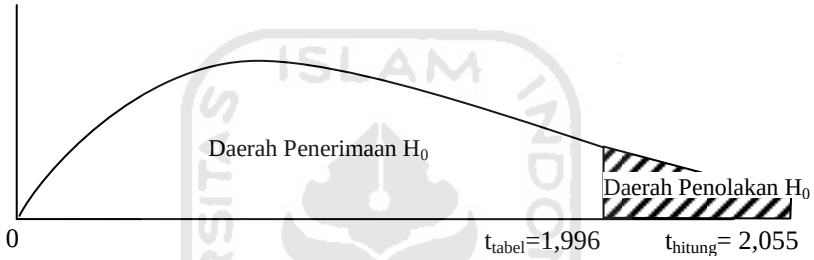
c. Pengujian terhadap koefisien regresi kebutuhan sosial (X_3)

Tabel 4.24
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	.330		3.686	.000
Kebutuhan Sosial	.083	.040	.193	2.055	.044

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

Dari Tabel 4.24 terlihat bahwa hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial (X_3) memiliki nilai t hitung = 2,055 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah = 1,996 Dikarenakan t hitung > t tabel (2,055 > 1,996) dengan signifikansi 0,044 < 0,05. Dengan demikian bahwa variabel kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kebutuhan Sosial
Gambar 4.16

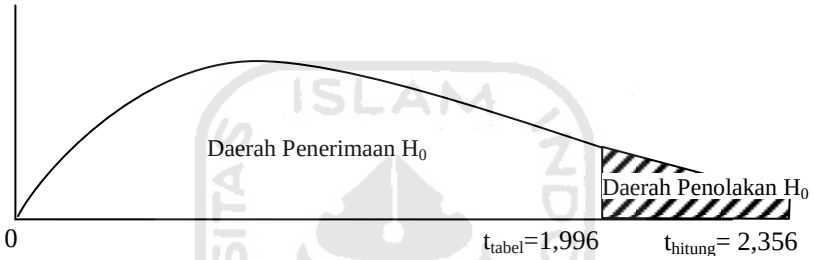
d. Pengujian terhadap koefisien regresi Kebutuhan Penghargaan (X_4)

Tabel 4.25
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	.330		3.686	.000
Kebutuhan Penghargaan	.119	.050	.228	2.356	.022

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

Dari Tabel 4.25 terlihat bahwa hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan (X_4) memiliki nilai t hitung = 2,256 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah = 1,996 Dikarenakan t hitung > t tabel (2,256 > 1,996) dengan signifikansi 0,022 < 0,05. Dengan demikian bahwa variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kebutuhan Penghargaan
Gambar 4.17

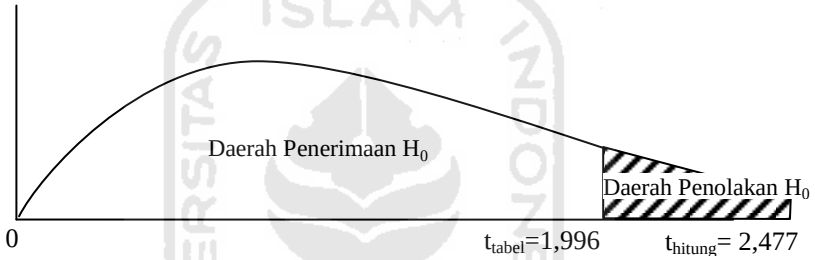
e. Pengujian terhadap koefisien regresi Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

Tabel 4.26
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	.330		3.686	.000
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.107	.043	.217	2.477	.016

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

Dari Tabel 4.26 terlihat bahwa hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) memiliki nilai t hitung = 2,477 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah = 1,996 Dikarenakan t hitung > t tabel (2,477 > 1,996) dengan signifikansi 0,016 < 0,05. Dengan demikian bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kurva Hipotesis Uji t Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri
Gambar 4.18

Untuk membantu dalam memahami hasil uji F dan uji t, di bawah ini adalah hasil tabel rekapitulasi dari uji F dan uji t :

Tabel 4.27

Hasil Rekapitulasi Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
18.705	3,136	Terdapat Pengaruh Secara Bersama-sama

Sumber: Data Primer yang diolah 2012

Dari tabel hasil rekapitulasi uji F di atas menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan,ini ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel (18.705 > 3,136).

Tabel 4.28
Hasil Rekapitulasi Uji t

Varibel	t hitung	t tabel	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	3,531	1,996	Beperngaruh positif dan signifikan (bepengaruh paling dominan)
Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	2,296	1,996	Beperngaruh positif dan signifikan
Kebutuhan Sosial	2,005	1,996	Beperngaruh positif dan signifikan
Kebutuhan Penghargaan	2,356	1,996	Beperngaruh positif dan signifikan
Kebutuhan Aktualisasi Diri	2,477	1,996	Beperngaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah 2012

Dari tabel hasil rekapitulasi uji t di atas menunjukkan bahwa faktor kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang paling dominan karena mempunyai t hitung paling besar yaitu 3,531 dan lebih besar daripada t tabel 1,996, dengan ketentuan (t hitung > t tabel). Sedangkan faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan.

4.1.7. Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinearitas dapat digunakan Uji VIF yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006:95-96). Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.29
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X_1)	0,768	1.302	Tidak ada multikolinieritas
Kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2)	0,789	1.268	Tidak ada multikolinieritas
Kebutuhan Sosial (X_3)	0,726	1.377	Tidak ada multikolinieritas
Kebutuhan Penghargaan (X_4)	0,689	1.452	Tidak ada multikolinieritas
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)	0,835	1.198	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 147)

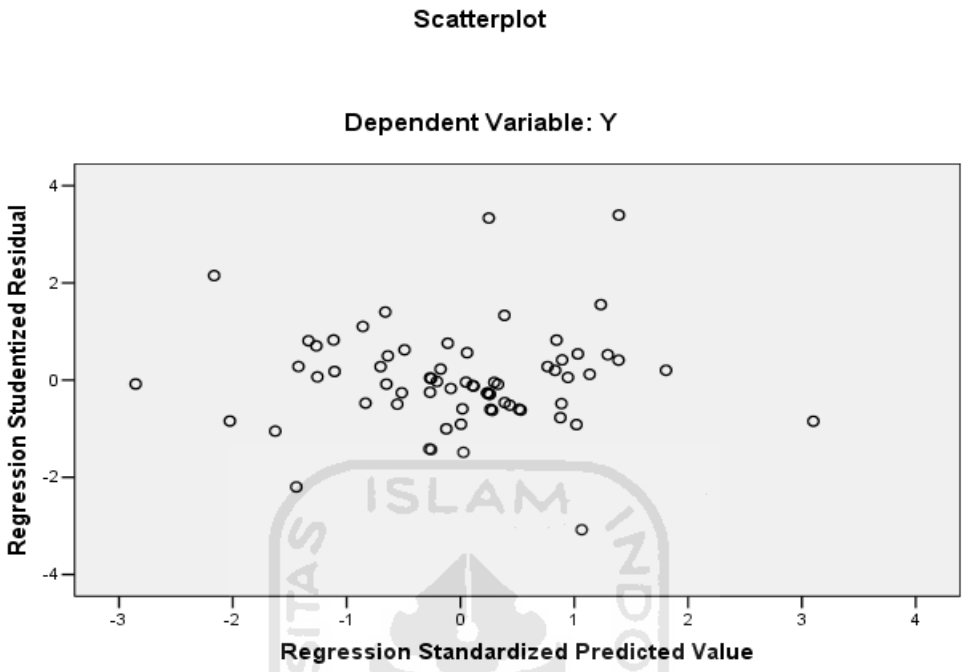
Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

4.1.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2006:125). Pengujian Heterokedastisitas menggunakan metode grafik, dengan dasar analisis sebagai berikut :

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Di bawah ini adalah grafik dari hasil uji heterokedastisitas:



Gambar 4.19 Scatterplot

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 148)

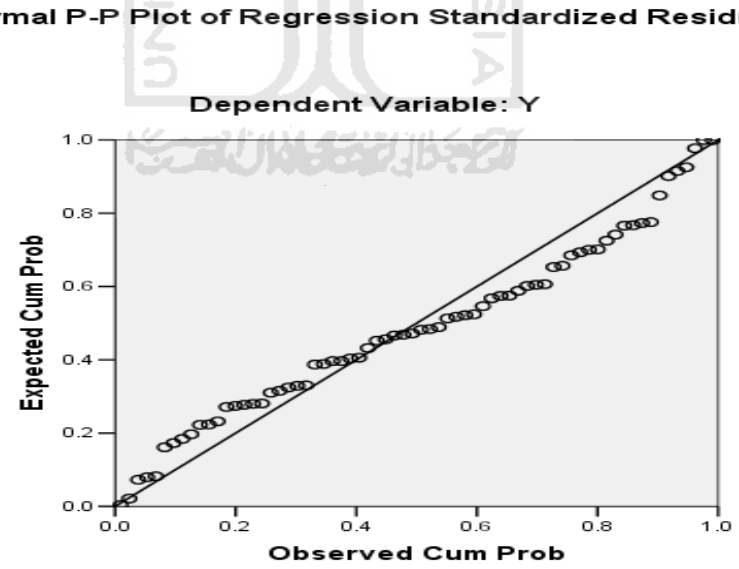
Pada Gambar 4.19 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal

grafik. Pengujian normalitas data menggunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot* (Ghozali, 2006:149). Pada prinsipnya normalitas dpat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.20 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer yang diolah 2012 (lampiran 4 hal 148)

Pada gambar 4.20 dapat dilihat bahwa data (titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal), maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh item variabel memiliki rata-rata yang tinggi. Pada variabel motivasi faktor kebutuhan fisiologis pernyataan positif yang berbunyi yaitu "karyawan diberikan hak untuk cuti", mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menandakan bahwa pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan hak nya dan tentunya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan variabel motivasi faktor kebutuhan fisiologis pernyataan negatif yang berbunyi "karyawan tidak diberikan hak untuk cuti" mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini tidak benar karena pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul selalu memberikan hak karyawan secara penuh, dengan catatan cuti yang diambil sesuai dengan waktu dan peraturan yang telah ditetapkan.

Untuk faktor motivasi kebutuhan keselamatan dan keamanan pernyataan positif yang berbunyi "terdapat fasilitas keselamatan kerja di dalam organisasi" mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul mengutamakan keselamatan karyawan

dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, fokus, dan merasa tidak terganggu, ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan faktor motivasi kebutuhan keselamatan dan keamanan pernyataan negatif yang berbunyi "organisasi tidak memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan" mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul menjaga kesehatan karyawan dengan baik dan tinggi dengan memberikan asuransi kepada karyawan untuk memberikan rasa aman pada karyawannya dari segi kesehatan.

Untuk faktor motivasi kebutuhan sosial pernyataan positif yang berbunyi "hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik" mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul selalu ingin menciptakan suasana kerja yang harmonis diantara karyawan dengan melibatkan karyawan dalam bekerja secara tim serta mengadakan pertemuan rutin untuk menjalin komunikasi yang baik diantara para karyawan. Sedangkan untuk faktor motivasi kebutuhan sosial terdapat satu pernyataan negatif yang berbunyi "ide-ide yang saya berikan untuk organisasi terkadang tidak diterima oleh pimpinan" mempunyai nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau ide demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk faktor motivasi kebutuhan penghargaan pernyataan positif yang berbunyi "adanya pemberian insentif pada karyawan jika hasil kerja yang dicapai melebihi target" mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul selalu ingin menumbuhkan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan terus mempertahankan kinerja mereka. Sedangkan Untuk faktor motivasi kebutuhan penghargaan terdapat satu pernyataan negatif yang berbunyi "pimpinan tidak memberikan masukan atas hasil kerja karyawan" mempunyai nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa pimpinan RSU PKU Muhammadiyah Bantul selalu mengevaluasi hasil kerja karyawan dan memberikan masukan, demi hasil kerja yang lebih baik untuk ke depannya.

Untuk faktor motivasi kebutuhan aktualisasi diri pernyataan positif yang berbunyi "pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja" mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka sendiri dalam bekerja sehingga merasa nyaman dan menikmati pekerjaan itu, dan tentunya dalam syarat dimana pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karyawan tidak dituntut dan dipaksa dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan mereka. Sedangkan faktor motivasi kebutuhan aktualisasi diri terdapat satu pernyataan negatif yang berbunyi "karyawan tidak diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi" mempunyai nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan yang bersifat positif

demi kemajuan organisasi serta mengembangkan kemampuan berkomunikasi kepada karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa item variabel kinerja menunjukkan rata-rata yang tinggi. Pada item pernyataan positif untuk variabel kinerja item ”Saling membantu dengan rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul mempunyai rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tinggi, hal ini sangat diperlukan untuk membawa Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul menjadi rumah sakit yang mampu mencapai visi dan misi nya serta menjadi kebanggaan umat.

Sedangkan untuk pernyataan negatif item variabel kinerja item yang memiliki rata-rata tertinggi adalah “Tingkat absensi tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul sangat disiplin dalam masuk kerja yaitu ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tinggi dan mereka tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa ijin. Hal ini sangat baik demi kelancaran proses pelayan kepada pelanggan rumah sakit.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh motivasi kerja secara bersama – sama menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar 18,705 dan lebih besar dari F tabel (18,705 > 3,136). Dari nilai ini diketahui bahwa variabel independen (motivasi kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit

Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 1{,}215 + 0{,}250\ X_1 + 0{,}143\ X_2 + 0{,}083\ X_3 + 0{,}119\ X_4 + 0{,}107\ X_5$$

Variabel X_1, X_2, X_3, X_4, dan X_5 dalam persamaan di atas digunakan untuk memprediksi besarnya Y. Dari angka-angka di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1, X_2, X_3, X_4, dan X_5 mempunyai sumbangan terhadap Y. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian Adriani (2009) yaitu berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan kemanan kerja (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.3. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan faktor kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien 3,531 dan signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan, ini menandakan semakin tinggi variabel motivasi dengan faktor kebutuhan fisiologis

maka semakin tinggi pula atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel kinerja dan merupakan faktor yang paling dominan.

Menurut Maslow, (1994:45), tidak perlu diragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat. Tegasnya ini berarti bahwa pada diri manusia yang selalu merasa kurang dalam kehidupannya, kebutuhan fisiologislah dan bukan yang lain yang merupakan motivasi terbesar. Seseorang yang kekurangan makanan, keamanan, kasih sayang, dan penghargaan besar kemungkinan akan lebih banyak membutuhkan makanan dari yang lainnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adriani (2009), yang berpendapat bahwa variabel motivasi kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang paling tinggi dari variabel motivasi lainnya ini terbukti interpretasi nilai rata-rata kebutuhan fisiologis yang lebih tinggi yaitu sebesar (78 persen) dari interpretasi nilai rata-rata kebutuhan keselamatan dan keamanan dan keselamatan (77,4 persen), kebutuhan sosial (75 persen), kebutuhan penghargaan (74,4 persen) dan kebutuhan aktualisai diri (75,6 persen).

4.2.4. Pengaruh Kebutuhan keselamatan dan keamanan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan faktor kebutuhan keselamatan dan keamanan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien 2,296 dan signifikansi sebesar 0,025 kurang dari 0,05. Hal ini berarti adanya pengaruh yang

positif dan signifikan, ini menandakan semakin tinggi variabel motivasi dengan faktor kebutuhan keselamatan dan keamanan maka semakin tinggi pula atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel kinerja.

Menurut Maslow, (1994:53), dalam lingkungan sosial kebutuhan akan keselamatan dan keamanan ini dapat menjadi amat penting setiap kali terdapat ancaman terhadap hukum, ketertiban, atau wewenang nyata. Ancaman kekalutan atau nihilism pada sebagaian besar manusia dapat diperkirakan akan menghasilkan suatu regresi dari setiap kebutuhan yang lebih tinggi kepada kebutuhan keselamatan yang lebih kuat.

4.2.5. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan faktor kebutuhan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien 2,055 dan signifikansi sebesar 0,044 kurang dari 0,05. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan, ini menandakan semakin tinggi variabel motivasi dengan faktor kebutuhan sosial maka semakin tinggi pula atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel kinerja.

Menurut Hasibuan, (2006:155) kebutuhan sosial adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan

kehidupan berkelompok. Macam-macam kebutuhan sosial ini diantaranya adalah kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

4.2.6. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan faktor kebutuhan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien 2,356 dan signifikansi sebesar 0,022 kurang dari 0,05. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan, ini menandakan semakin tinggi variabel motivasi dengan faktor kebutuhan penghargaan maka semakin tinggi pula atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel kinerja.

Menurut Maslow, (1994:55) semua orang dalam masyarakat kita mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi akan rasa hormat diri atau harga diri dan penghargaan dari orang lain. Oleh karena itu kebutuhan-kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat tambahan. Pertama adalah keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan, kemampuan, dan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan. Kedua kita memiliki apa yang disebut

hasrat akan nama baik atau gengsi, *prestise* (yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain).

4.2.7. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan faktor kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien 2,477 dan signifikansi sebesar 0,016 kurang dari 0,05. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan, ini menandakan semakin tinggi variabel motivasi dengan faktor kebutuhan aktualisasi diri maka semakin tinggi pula atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel kinerja.

Menurut Hasibuan, (2006:156) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yang pertama adalah kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. Kedua adalah aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu.

Berikut rekapitulasi dari hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4.30
Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	H1: Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hipotesis Terbukti
2	H2 : Faktor "Kebutuhan Fisiologis" dari motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di RSU. PKU Muhammadiyah Bantul.	Hipotesis Terbukti

Dari uraian tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah "**Terbukti"**.

Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor "Kebutuhan Fisiologis" dari motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di RSU. PKU Muhammadiyah Bantul adalah "**Terbukti"**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammdiyah Bantul adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul mayoritas karyawan adalah laki-laki, status karyawan mayoritas telah menikah, berusia produktif antara 26 sampai dengan 34 dan 35 sampai dengan 43 tahun, masa kerja terbanyak adalah 5 sampai dengan 10 tahun, dan pendidikan mayoritas karyawan berpendidikan SMA.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada faktor kebutuhan fisiologis termasuk dalam kategori tinggi, baik itu pernyataan positif ataupun negatif dengan rata-rata 4,17 (83,4 persen) dan 4,15 (83 persen), faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan termasuk dalam kategori tinggi, baik itu pernyataan positif ataupun negatif dengan rata-rata 4,01 (80,28 persen) dan 3,95 (79 persen), kebutuhan sosial termasuk dalam kategori tinggi, baik itu pernyataan positif ataupun negatif dengan rata-rata 3,89 (77,9 persen) dan 3,91 (78,2 persen) kebutuhan penghargaan termasuk dalam kategori tinggi, baik itu pernyataan positif ataupun negatif dengan rata-rata 3,71 (74,2 persen) dan 3,72 (74,4 persen), dan kebutuhan aktualisasi diri 3,83 (76,67 persen) dan 3,78 (t5,6 persen) serta didukung dengan tingkat kinerja dengan penilaian pernyataan

positif dan negatif sebesar 4 (80 persen) yang berarti masuk pada penilaian tinggi.

3. Dari analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan kemanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.
4. Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan Uji F, dengan nilai F hitung > F tabel (18,705 > 3,136), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara bersama-sama dari motivasi kerja yang terdiri dari faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan kemanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaa, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.
5. Terdapat pengaruh secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan kemanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum PKU Mummadiyah Bantul.
6. Faktor kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian umum Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul, ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (3,531 > 1,996).

5.2. Saran

Berdasarkan pada penelitian dan kesimpulan di atas, maka untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul atau pihak Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul diharapkan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hal yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Terus berusaha meningkatkan motivasi kerja para karyawannya baik itu dari segi kebutuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan kemanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, terutama masalah gaji, perbaikan infrastruktur gedung, melibatkan karyawan dalam setiap kerja tim agar kemampuannya meningkat, dan adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, ini semua dilakukan agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dengan memberikan pelayanan yang optimal, karena saat ini persaingan antar rumah sakit semakin meningkat.
2. Peningkatan kinerja karyawan (Y) telah diterapkan dengan baik, khusus untuk tingkat kedisiplinan karyawan terutama pada saat jam kerja, pemimpin harus menindak tegas karyawan yang tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja tanpa ijin yang telah disetujui.

DAFTAR PUSTAKA

Adriani, Riana. (2009), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akademik Program Reguler S1 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Alwi, Syafaruddin. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif),* Cetakan Kedua, Yogyakarta: BPFE.

Arikunto, Suharsimi. (2006), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. (1997), *Relibilitas dan Validitas,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dwilita, Handriyani. (2008). *Analisis ,engaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*, Tesis Pasca Sarjana (Tidak dipublikasikan), Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.

Fauzan, Rahman. (2009), *Solusi Problem Komitmen,* diperoleh pada 5 November 2011di:http://ipo.lab.uii.ac.id/index2.php?option=com_content&task=view&id=

Ghozali, Imam. (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,* Cetakan Keempat, Semarang: UNDIP.

Hasibuan, M.S.P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kreitner, Robert. dan Kinicky, Angelo. (2003), *Perilaku Organisasi (Terj.)*, Buku I, Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maslow, Abraham A. (1994), *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*, Buku I : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.

Maulani, Reyna. (2005), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat,* Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Simamora, Henry. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Ketiga, Yogyakarta: BP STIE YKPN.

Rivai, Veitzhal. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik,* Jakarta: PT Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2003), *Perilaku Organisasi (terjemahan),* Jakarta: PT Indeks

Santoso, Purbayu Budi. (2005), *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS,* Yogyakarta: Andi.

Sevila, C.G. (1993), *Pengantar Metode Penelitian,* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Siregar, Ch. J.P., dan Amalia, L. (2004), *Farmasi Rumah Sakit, Teori dan Penerapan,* Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Sudarmanto, Gunawan R. (2005), *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS,* Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sulaiman, Agus. (2011), *Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor),* Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.

Umar, Husein. (2001), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,* Cetakan Keempat, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan.(2009), *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

_____. (2005), *Stastistika untuk Penelitian.* Cetakan ke dua, Bandung; CV Alfabeta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Kesediaan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/sdr/i

Di tempat dengan hormat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir atau skripsi dalam pendidikan saya, maka dengan ini saya, mahasiswa fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk memberikan tanggapan dan jawaban dari kuesioner yang saya lampirkan ini. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir/skripsi saya untuk mencapai gelar Sarjana Strata I.

Jawaban yang Anda berikan akan sangat berarti bagi saya, dan untuk selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang saya lakukan. Hasil ini semata-mata bertujuan untuk keilmuan saya di Fakultas Ekonomi Jururan Manajemen Universitas Islam Indonesia dan tidak dipublikasikan kepada pihak luar.

Demikianlah surat permohonan ini, atas kesedian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,

Hormat saya

(Nugroho Adi Saputra)

No. Mahasiswa 08311255

Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap peryataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban berikut :

1. Jenis kelamin Bapak/Ibu/Saudara/i
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Status pernikahan Bapak/Ibu/Saudara/i
   a. Belum menikah
   b. Menikah
   c. Janda/duda
3. Usia Bapak/Ibu/Saudara/i
   a. Kurang dari 26 tahun
   b. 26 - 34 tahun
   c. 35 -43 tahun
   d. 43 tahun keatas
4. Pendidikan terakhir atau yang sedang dijalani Bapak/Ibu/Saudara/i
   a. SLTP
   b. SMA
   c. Diploma I
   d. Diploma III
   e. Sarjana (S1)
   f. Pasca Sarjana (S2)
5. Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul?
   a. Kurang dari 5 tahun
   b. 5 – 10 tahun
   c. 11 - 15 tahun
   d. 15 tahun ke atas

Kuesioner Penelitian

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban tersebut :

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

BAGIAN I

Kebutuhan Fisiologis		**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
1	Tersedianya makanan yang sehat di kantin					
2	Tersedianya minuman yang sehat di kantin					
3	Perusahaan memberikan makan dan minum yang sehat					
4	Adanya waktu istirahat di sela-sela jam kerja					
5	Karyawan diberikan hak untuk cuti					
6	Karyawan tidak diberikan hak untuk cuti					
7	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan					
8	Gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan					
9	Gaji yang diterima karyawan sudah tepat pada waktunya					
Kebutuhan Keamanan / Rasa Aman		**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
10	Organisasi menjamin karyawan tidak diberhentikan secara sepihak					
11	Organisasi memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan					
12	Organisasi tidak memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan					

13	Terdapat fasilitas keselamatan kerja di dalam organisasi					
14	Insfrastruktur organisasi sudah memenuhi standar kelayakan					
15	Insfrastruktur organisasi belum memenuhi standar kelayakan					
16	Karyawan merasa aman dalam bekerja dari gangguan yang berasal dari luar organisasi					
Kebutuhan Sosial		**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
17	Hubungan antara pimpinan terjalin dengan baik					
18	Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik					
19	Ide-ide yang saya berikan untuk organisasi dapat diterima oleh pimpinan					
20	Ide-ide yang saya berikan untuk organisasi terkadang tidak diterima oleh pimpinan					
21	Saya dilibatkan dalam setiap kerja tim					
22	Adanya interaksi yang baik sesama rekan kerja					
23	Terjalinnya suasana kekeluargaan dalam bekerja					
Kebutuhan Penghargaan		**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
24	Pimpinan memberikan masukan atas hasil kerja karyawan					
25	Pimpinan tidak memberikan masukan atas hasil kerja karyawan					
26	Adanya jaminan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi					
27	Adanya pemberian insentif pada karyawan jika hasil kerja yang dicapai melebihi target					
Kebutuhan Aktualisasi Diri		**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
28	Karyawan diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan					

	organsiasi					
29	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan organsiasi					
30	Organisasi memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri					
31	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					

BAGIAN II

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap **Kinerjanya di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul** dengan memberi jawaban/tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban tersebut :

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

A	**Kuantitas**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
2.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan/lembur dengan baik					
B	**Kualitas**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
6.	Saya mampu memahami tugas yang diberikan pimpinan					

7.	Saya tidak mampu memahami tugas yang diberikan pimpinan					
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti					
9.	Saya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan teliti					
10.	Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
C	**Kehadiran di tempat kerja**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
11.	Masuk kerja tepat waktu					
12.	Pulang kerja tepat waktu					
13.	Tingkat absensi rendah					
14.	Tingkat absensi tinggi					
15.	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan					
D	**Sikap kooperatif**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
16.	Saya meminta masukan kepada pimpinan mengenai tugas yang diberikan					
17.	Saya tidak meminta masukan kepada pimpinan mengenai tugas yang diberikan					
18.	Saling membantu dengan rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
19.	Bersifat terbuka dengan cara menerima pendapat rekan kerja lain					

LAMPIRAN 2

ARRAY DATA

REKAPITULASI DATA KUISONER

No	Kebutuhan Fisiologis										Kebutuhan keamanan								Kebutuhan Sosial							
	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	X1	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	X2	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	X3
1	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.29	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4.56	5	5	5	5	4	4	4	4.57	5	5	3	3	3	4	5	4
4	5	5	3	4	5	4	2	2	4	3.78	4	4	4	2	2	5	4	3.57	2	2	2	2	2	3	3	2.29
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4.78	4	4	4	4	2	4	4	3.71	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4.22	3	3	3	3	3	3	4	3.14	3	4	4	4	4	4	4	3.86
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.44	5	4	4	4	4	4	4	4.14	5	5	4	3	4	5	5	4.43
8	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4.22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2.71
9	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4.22	2	4	3	4	4	4	4	3.57	4	4	3	3	3	4	4	3.57
10	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4.33	3	4	4	4	3	3	5	3.71	4	3	3	3	4	4	4	3.57
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.11	4	4	5	4	3	3	4	3.86	2	2	2	3	3	2	2	2.29
13	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4.56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4.71
14	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4.33	3	4	3	4	4	4	4	3.71	3	4	4	4	4	4	4	3.86
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4.33	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.43
18	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3.56	4	4	5	4	4	4	4	4.14	4	4	4	4	3	4	4	3.86
19	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3.89	4	4	4	4	5	5	5	4.43	3	5	4	4	3	4	5	4
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.22	4	5	5	4	4	4	3	4.14	4	4	4	4	4	4	5	4.14
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.43	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.43	4	4	4	5	5	4	4	4.29
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.29	4	4	5	5	5	4	4	4.43
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.22	5	5	5	4	4	3	4	4.29	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.22	5	5	5	4	4	4	4	4.43	4	4	3	3	4	4	4	3.71
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4.29	4	4	3	3	3	4	4	3.57
27	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3.56	2	2	3	4	2	2	4	2.71	4	3	4	4	3	3	2	3.29
28	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4.33	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.78	4	4	4	4	3	3	3	3.57	1	2	2	2	2	2	2	1.86
30	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4.56	4	5	5	5	5	5	4	4.71	5	5	4	4	4	4	5	4.43
31	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4.56	4	5	5	4	5	5	4	4.57	5	5	4	4	4	4	5	4.43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.57	4	4	4	4	3	4	4	3.86
33	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4.22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.43
34	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4.44	4	4	4	5	4	4	4	4.14	4	5	5	5	4	4	4	4.43
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.67	3	4	4	5	2	2	4	3.43	3	5	3	3	4	5	5	4

No	Kebutuhan Fisiologis										Kebutuhan keamanan								Kebutuhan Sosial							
	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	X1	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	X2	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	X3
36	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4.44	4	5	5	4	4	4	4	4.29	5	5	4	4	4	5	5	4.57
37	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.43
38	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
39	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3.22	3	4	4	4	4	4	3	3.71	4	4	4	4	3	4	4	3.86
40	5	5	5	3	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3.86	4	4	3	3	3	4	4	3.57
41	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3.89	5	3	3	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4	3	4	4	3.86
42	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4.56	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.14
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4.43
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.89	5	4	4	4	3	3	4	3.86	4	4	5	5	5	4	4	4.43
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.86	4	4	3	3	3	4	4	3.57
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.14	5	4	4	4	4	4	4	4.14
47	2	5	4	5	5	5	3	3	5	4.11	4	4	4	4	4	4	5	4.14	4	4	5	5	5	5	5	4.71
48	4	4	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3.43	5	5	5	5	5	5	4	4.86
49	4	4	3	3	5	5	2	2	4	3.56	4	5	5	5	4	4	5	4.57	4	4	3	4	4	3	3	3.57
50	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.86
51	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4.71	4	4	3	3	2	3	3	3.14
52	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4.71	4	4	4	4	3	4	4	3.86
53	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3.56	4	3	3	4	4	4	4	3.71	3	4	4	4	3	4	3	3.57
54	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3.67	5	4	4	5	4	4	3	4.14	4	5	4	4	4	4	4	4.14
55	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4.11	4	3	3	4	3	3	4	3.43	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4.67	5	5	5	5	4	4	4	4.57	4	5	5	5	4	5	5	4.71
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3.57	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.22	4	4	4	5	3	3	4	3.86	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.86
61	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.22	4	4	4	3	3	3	4	3.57	3	4	3	3	3	4	4	3.43
63	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4.44	4	4	4	4	3	3	4	3.71	4	4	3	3	3	4	4	3.57
64	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.33	4	4	4	4	3	3	3	3.57	4	4	3	3	4	4	4	3.71
65	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.86
66	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4.11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2.29
67	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.33	3	4	4	3	3	3	4	3.43	3	2	2	2	2	2	2	2.14
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3.57	4	5	5	5	5	5	4	4.71
Mean	4.25	4.28	4.16	4.01	4.62	4.62	3.71	3.68	4.18	4.17	4.04	4.16	4.19	4.12	3.68	3.71	3.99	3.98	3.91	4.07	3.82	3.84	3.66	3.94	3.97	3.89

REKAPITULASI DATA KUISONER

No	Kebutuhan Penghargaan					Kebutuhan Aktualisasi diri					Kinerja																			
	KP1	KP2	KP3	KP4	X4	KA1	KA2	KA3	KA4	X5	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	KIN16	KIN17	KIN18	KIN19	Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.05
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4.25	4	5	4	4	4.25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.89
4	2	4	2	2	2.5	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.89
5	5	4	5	5	4.75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4.53
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95
7	4	3	4	4	3.75	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.63
8	4	4	2	4	3.5	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3.84
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95
10	3	3	4	3	3.25	2	2	2	3	2.25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.84
11	3	3	4	4	3.5	4	4	4	3	3.75	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3.68
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.84
13	4	4	4	3	3.75	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4.26
14	4	4	3	3	3.5	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3.68
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3.5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.11
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4.25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4.32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	3.75	4	4	3	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	3.5	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	3.25	4	4	5	5	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.95
26	4	4	3	3	3.5	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.95
27	2	2	3	3	2.5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3.37
28	5	4	4	5	4.5	4	4	4	5	4.25	4	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4.26
29	4	4	3	3	3.5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3.42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.37
32	2	2	2	3	2.25	3	3	4	4	3.5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.05
35	5	5	4	3	4.25	4	4	5	5	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4.11

	Kebutuhan Penghargaan					Kebutuhan Aktualisasi diri					Kinerja																			
No	KP1	KP2	KP3	KP4	X4	KA1	KA2	KA3	KA4	X5	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	KIN16	KIN17	KIN18	KIN19	Y
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4.32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.89
38	5	5	5	4	4.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.42
39	4	4	4	3	3.75	3	3	4	4	3.5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.74
40	2	2	2	3	2.25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.89
41	2	3	3	3	2.75	3	3	4	4	3.5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3.79
42	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4.21
43	4	3	4	3	3.5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.05
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.89
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4.05
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.11
49	4	4	4	2	3.5	2	2	2	3	2.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3.84
50	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3.84
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.95
53	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2.25	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3.47
54	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3.95
55	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3.79
56	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.79
57	5	5	4	4	4.5	2	2	3	3	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3.74
58	3	3	4	4	3.5	4	4	4	5	4.25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.21
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4.21
60	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.53
62	4	4	3	3	3.5	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.11
63	3	3	4	3	3.25	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.89
64	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3.74
66	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3.74
67	3	3	3	4	3.25	3	3	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3.74
68	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4.32
Mean	3.75	3.72	3.6	3.78	3.71	3.69	3.78	3.88	3.93	3.82	4.03	4.01	3.97	3.96	3.84	4.09	4.04	4.01	4.01	4.01	4.16	3.78	4.07	4.09	3.78	3.93	3.91	4.13	4.1	4

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

KLASIFIKASI RESPONDEN

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

No	Butir Kuesioner	r tabel	r hitung
1	KF1	0,239	0.553
2	KF2	0,239	0.586
3	KF3	0,239	0.681
4	KF4	0,239	0.437
5	KF5	0,239	0.509
6	KF6	0,239	0.528
7	KF7	0,239	0.710
8	KF8	0,239	0.643
9	KF9	0,239	0.405
10	KK10	0,239	0.662
11	KK11	0,239	0.792
12	KK12	0,239	0.721
13	KK13	0,239	0.524
14	KK14	0,239	0.750
15	KK15	0,239	0.675
16	KK16	0,239	0.367
17	KS17	0,239	0.768
18	KS18	0,239	0.851
19	KS19	0,239	0.882
20	KS20	0,239	0.843
21	KS21	0,239	0.787

22	KS22	0,239	0.893
23	KS23	0,239	0.832
24	KP24	0,239	0.909
25	KP25	0,239	0.808
26	KP26	0,239	0.792
27	KP27	0,239	0.662
28	KA28	0,239	0.883
29	KA29	0,239	0.914
30	KA30	0,239	0.865
31	KA31	0,239	0.792

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Kuesioner	r tabel	r hitung
1	Kin1	0,239	0.690
2	Kin2	0,239	0.565
3	Kin3	0,239	0.747
4	Kin4	0,239	0.659
5	Kin5	0,239	0.463
6	Kin6	0,239	0.701
7	Kin7	0,239	0.633
8	Kin8	0,239	0.655
9	Kin9	0,239	0.642
10	Kin10	0,239	0.454
11	Kin11	0,239	0.560
12	Kin12	0,239	0.371
13	Kin13	0,239	0.457
14	Kin14	0,239	0.487
15	Kin15	0,239	0.266
16	Kin16	0,239	0.633
17	Kin17	0,239	0.564
18	Kin18	0,239	0.616
19	Kin19	0,239	0.616

Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Fisiologis (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	9

Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Sosial (X_3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	7

Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Penghargaan (X_4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

Hasil Uji Reliabilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	19

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	72.1
Perempuan	19	27.9
Jumlah	68	100.0

Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum menikah	9	13.24
Menikah	59	86.76
Janda/duda	0	0.0
Jumlah	68	100.0

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 26 tahun	2	2.9
26-34 tahun	32	47.1
35-43 tahun	32	47.1
Lebih dari 43 tahun	2	2.9
Jumlah	68	100.0

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTP	2	2.9
SMA	35	51.5
Diploma I	2	2.9
Diploma III	5	7.4
Sarjana (S1)	22	32.4
Pasca Sarjana (S2)	2	2.9
Jumlah	68	100.0

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	6	8.8
5-10 tahun	41	60.3
11-15 tahun	19	28
Lebih dari 15 tahun	2	2.9
Jumlah	68	100.0

LAMPIRAN 4

UJI ANALISIS REGRESI LINIER

BERGANDA

UJI F

UJI t

UJI ASUMSI KLASIK

Regresion

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.601	.569	.18259

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

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

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.118	5	.624	18.705	.000[a]
	Residual	2.067	62	.033		
	Total	5.185	67			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.215	.330		3.686	.000
	X1	.250	.071	.323	3.531	.001
	X2	.143	.062	.207	2.296	.025
	X3	.083	.040	.193	2.055	.044
	X4	.119	.050	.228	2.356	.022
	X5	.107	.043	.217	2.477	.016

a. Dependent Variable: Y

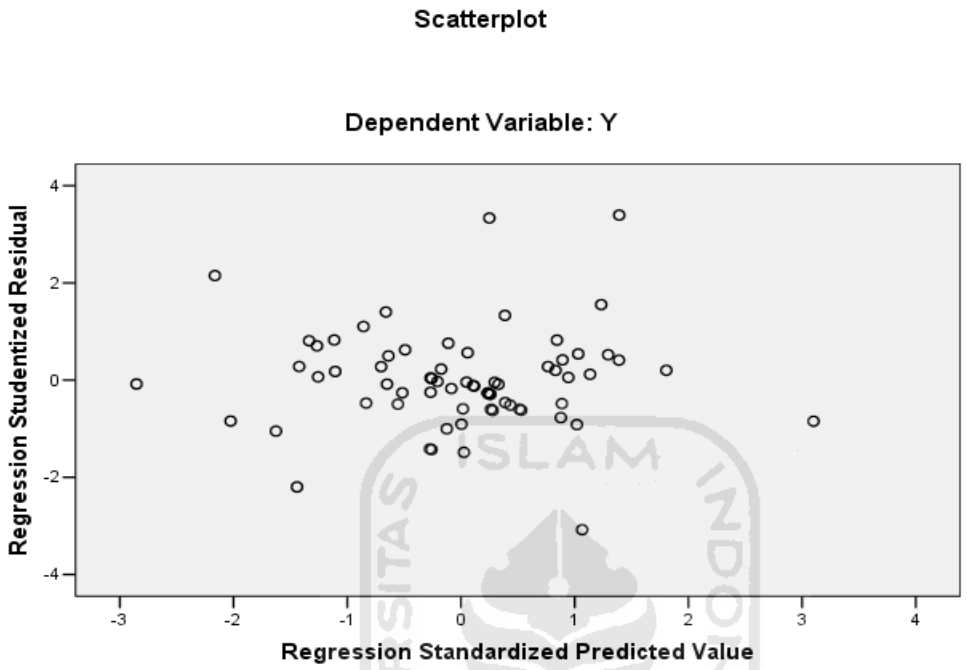
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

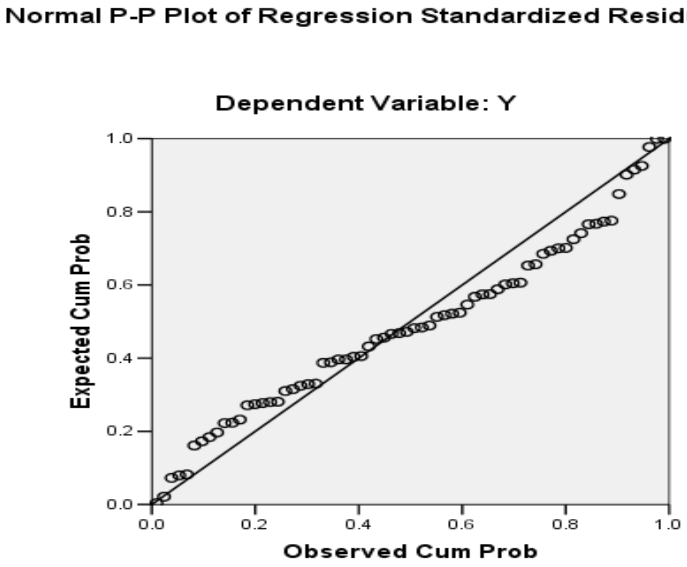
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.215	.330		3.686	.000		
	X1	.250	.071	.323	3.531	.001	.768	1.302
	X2	.143	.062	.207	2.296	.025	.789	1.268
	X3	.083	.040	.193	2.055	.044	.726	1.377
	X4	.119	.050	.228	2.356	.022	.689	1.452
	X5	.107	.043	.217	2.477	.016	.835	1.198

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Normalitas



LAMPIRAN 5

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DATA DIRI PENELITI

RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

JL. JENDRAL SUDIRMAN 124 BANTUL YOGYAKARTA 55711 TELP. (0274) 367437 - 368238 - 368587 FAX. (0274) 368586 E-mail:pkubantul@yahoo.co.id

Certificate ID08/1041

SURAT IJIN PENELITIAN

No. 411 /KET/C/03.12

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mariska Urhmila, SE, M.Kes
Jabatan : Wakil Direktur Umum & Keuangan
Instansi : RSU PKU Muhammadiyah Bantul
Alamat : Jl. Jendral Sudirman No. 124 Bantul

Dengan ini memberikan ijin kepada:

Nama : Nugroho Adi Saputra
NIM : 08 311 255
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Institusi : Universitas Islam Indonesia

Untuk melakukan penelitian di RSU PKU Muhammadiyah Bantul, guna penyusunan Skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul**.

Demikian Surat Ijin Penelitian ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Bantul, 24 Maret 2012
a.n Direktur,
Wadir Umum & Keuangan

Mariska Urhmila, SE, M.Kes
NIK. 00.04.03.02.045

Tembusan:
- Manajer/Ka.Bag/Bid/Inst/Sub/Sie/Ru/Koord. Ruang Terkait

DATA DIRI PENELITI



NAMA	: Nugroho Adi Saputra
NIM	: 08311255
TTL	: Jakarta, 18 Desember 1989
ALAMAT	: Senden Kauman RT 01 Pleret Bantul, Yogyakarta
EMAIL	: nugrohoadisaputra17@yahoo.com
NO. HANDPHONE	: 085729267802
PENDIDIKAN	: 1. Sekolah Dasar Negeri Mendungan 1
	2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Yogyakarta
	3. Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sewon Bantul
	4. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia