

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara umum dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup. Hal ini berkaitan dengan tingkat kemampuan dan prestasi kerja maupun bentuk-bentuk kegiatan lainnya yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam dunia usaha masalah prestasi kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan, mengingat hal tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan pengembangan serta peningkatan kegiatan usaha disegala sektor. Keterlibatan tenaga kerja dalam segala usaha merupakan salah satu modal perusahaan dalam meningkatkan produksinya.

Disamping itu memotivasi karyawan juga diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, oleh karena itu untuk menimbulkan motivasi bukanlah suatu hal yang mudah dan sederhana dalam usaha untuk mewujudkan suatu prestasi karyawan.

Motivasi sering diartikan sebagai dorongan, Wexley & Yukl memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *"The Process by which behavior is energized and directed"*. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan *need* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang membelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu (As'ad,1995;45).

Kemampuan seorang manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer, dimana seorang manajer mempunyai tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Tetapi seorang manajer sulit untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya jika manajer kurang memahami kebutuhan bawahannya.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere*, berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Robert kreitner & Angelo Kinicki,2003;248).

Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Apakah dengan adanya motivasi kerja tersebut, prestasi kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Untuk melihat motivasi berpengaruh atau tidak terhadap prestasi kerja, ini tergantung kepribadian masing-masing karyawan. Adapun kepribadian sendiri dapat diartikan pola sifat individu yang dapat menentukan tanggapan dan cara untuk bertingkah laku terutama sebagaimana tingkah lakunya dapat dijelaskan untuk orang lain dengan cara yang cukup konsisten atau tetap (Swastha,1997).

Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusia lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah penting dan

bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Kemudian pendapat tersebut dikritisi oleh McGregor dan Maslow, model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti serta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seorang karyawan cenderung termotivasi pada saat mereka yakin bahwa prestasi kerja mereka akan diakui dan diberi penghargaan yang sebanding. Menurut Vroom motivasi cenderung mengarah pada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2003; 301). Vroom juga mengatakan umpan balik atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi. Motivasi juga dipengaruhi oleh peluang yang dirasakan oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai hasil sebagai akibat dari tercapainya tujuan prestasinya.

Kepribadian setiap orang jelas mempengaruhi tingkah laku orang tersebut. Kepribadian mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respon yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan dirinya sendiri. Kepribadian biasanya diuraikan dalam arti sifat dan rasa percaya diri, dominasi, kemudahan bergaul, otonomi, mempertahankan diri, kemampuan menyesuaikan diri, dan keagresifan (Philip Kotler, 1997; 153). Menurut Friedman

and Rosenman dan Lawrence, kepribadian ada 2 dua macam yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B dimana mempunyai ciri yang bertentangan. Ciri-ciri kepribadian tersebut sebagai berikut: Kepribadian tipe A cenderung mementingkan prestasi, suka bersaing, agresif, cepat tangkas, mudah gelisah, tanggap, suka beban kerja yang berlebihan, cepat berkembang. Sedangkan kepribadian tipe B kebalikan dari kepribadian tipe A (Wijono,2001).

Yang menjadi permasalahan adalah apakah interaksi motivasi kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu penulis terdorong untuk mengangkat judul penelitian :

**PENGARUH INTERAKSI MOTIVASI KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bank Swasta Di Yogyakarta)**

**I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana penilaian karyawan terhadap dimensi-dimensi dari motivasi kerja ?
2. Bagaimana penilaian karyawan terhadap kepribadian ?
3. Bagaimana penilaian karyawan terhadap prestasi kerja ?
4. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja ?
5. Apakah ada pengaruh interaksi antara dimensi-dimensi dari motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja ?

6. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif keberadaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja ?
7. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif afiliasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja ?
8. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif kekuasaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja ?
9. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif berprestasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja ?

### **I.3. Batasan Masalah**

Untuk lebih memfokuskan mengenai masalah yang dibahas maka penulis membatasi masalah tersebut:

1. Responden atau obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank swasta di kota Yogyakarta dan berdomisili di Yogyakarta. Dengan alasan setiap karyawan mempunyai motivasi serta kepribadian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang optimal. Hasil yang optimal tersebut berupa prestasi kerja karyawan yang diharapkan dapat tercapainya tujuan perusahaan.
2. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko,1995).

Dalam motivasi kerja ada variabel-variabel yang akan diteliti yaitu (Wijono,2001):

- a. Motif keberadaan merupakan kebutuhan fisik atau keamanan.

- b. Motif Afiliasi adalah keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial dimana menginginkan dapat bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai suatu prestasi kerja.
  - c. Motif kekuasaan adalah keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi.
  - d. Motif untuk berprestasi adalah keinginan untuk memenuhi sesuatu yang ingin dicapai.
3. Kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil dan bertanggung-jawab pada identitas diri, ciri fisik dan mental yang stabil yang dapat memberi identitas pada individu. Kepribadian seseorang, jelas mempengaruhi tingkah laku orang tersebut. Kepribadian mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respon yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan dirinya sendiri. Kepribadian biasanya diuraikan dalam arti sifat dan rasa percaya diri, dominasi, kemudahan bergaul, otonomi, mempertahankan diri, kemampuan menyesuaikan diri, dan keagresifan (Philip Kotler, 1997; 153).
4. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance* menurut Room. Disini nampak jelas pengertian prestasi kerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya

orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah (As'ad,1995;48).

#### **I.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui sejauh mana penilaian karyawan terhadap dimensi-dimensi dari motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui sejauh mana penilaian karyawan terhadap kepribadian.
3. Untuk mengetahui sejauh mana penilaian karyawan terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh interaksi motif keberadaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif afiliasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
8. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif kekuasaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif berprestasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

### **I.5. Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan akademik, hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi civitas akademika Fakultas Ekonomi ATMA JAYA Yogyakarta agar terus dikembangkan di dalam Perguruan Tinggi, terutama pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.
2. Bagi Penulis untuk menambah pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian ilmiah serta dapat menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh penulis.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini juga merupakan bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang penelitian ini. Untuk menambah bahan bacaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam menyusun karya tulis serta menambah pengetahuan bagi mereka yang berminat pada bidang Sumber Daya Manusia.

### **I.6. Kerangka Penelitian**

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja di suatu perusahaan. Dimana motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk memotivasi karyawan harus mengerti atau mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan. Dimana kebutuhan tersebut ada dalam setiap individu yang berbeda, yang mempunyai kepribadian yang berbeda

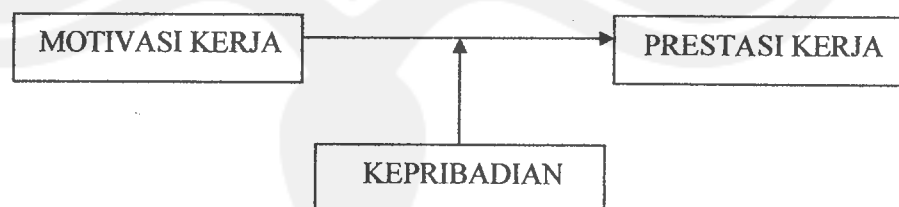


pula. Kepribadian ini merupakan faktor pendukung motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil dan bertanggung-jawab pada identitas diri, ciri fisik dan mental yang stabil yang dapat memberi identitas pada individu. Kepribadian seseorang, jelas mempengaruhi tingkah laku orang tersebut. Kepribadian mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respon yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan dirinya sendiri. Kepribadian biasanya diuraikan dalam arti sifat dan rasa percaya diri, dominasi, kemudahan bergaul, otonomi, mempertahankan diri, kemampuan menyesuaikan diri, dan keagresifan (Philip Kotler, 1997; 153).

Prestasi kerja sendiri merupakan penilaian kerja terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Prestasi akan meningkat atau tidak setelah dipengaruhi motivasi terhadap karyawan yang didukung oleh kepribadian individu.

Agar lebih mudah dalam penelitian ini, peneliti membuat bagan sebagai acuan untuk memperoleh data yang akan dianalisa sebagai berikut:



Gambar: Model yang digunakan untuk penelitian

### **I.7. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis diartikan sebagai suatu asumsi atau dugaan yang kita tentukan nilai parameter populasi. Informasi berdasarkan sampel digunakan untuk menguji kenalaran hipotesis (Haryono Subiyakto,2001;89).

Hipotesis dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut :

H1 Penilaian karyawan terhadap demensi-demensi dari motivasi kerja sangat baik

H2 Penilaian karyawan terhadap kepribadian termasuk kategori A

H3 Penilaian karyawan terhadap prestasi kerja sangat baik

H4 Ada pengaruh demensi-demensi dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja

H5 Ada pengaruh interaksi antara motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

H6 Ada pengaruh interaksi antara motif keberadaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

H7 Ada pengaruh interaksi antara motif afiliasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

H8 Ada pengaruh interaksi antara motif kekuasaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

H9 Ada pengaruh interaksi antara motif berprestasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

## **1.8. Metode Penelitian**

### **1.8.1. Tempat Penelitian**

Dikarenakan terlalu banyak Bank swasta dan jumlah karyawan yang bekerja di sektor Perbankan khususnya yang berada di Yogyakarta maka peneliti hanya mengambil beberapa Bank swasta yang berada di Yogyakarta untuk diteliti.

### **1.8.2. Populasi dan Sampel**

Metode pengambilan sampel didasarkan pada metode *Purposive Sampling* yaitu tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono,1999;78). Dengan taraf kesalahan 5%, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja pada Bank swasta di Yogyakarta dan sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun sehingga diharapkan karyawan tersebut telah mengetahui dan memahami situasi pekerjaan serta yang berdomisili di Yogyakarta.

### **1.8.3. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden. Data ini diperoleh dengan cara pemberian kuisisioner dan wawancara. Penyebaran kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden mengenai data dan tanggapan atau penelitian mereka tentang pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari buku ilmiah dan literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan teori untuk mendukung penelitian.

#### **I.8.4. Metode Pengukuran Data**

Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang dapat menggunakan skala Likert. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengumpulkan data karyawan yang terdiri dari 3 variabel yaitu kepribadian, motivasi, dan prestasi kerja. Kemudian variabel tersebut diuraikan menjadi komponen-komponen pertanyaan yang nantinya dijawab oleh responden. Bentuk jawaban adalah untuk keperluan kuantitatif maka tersebut diberi skor dan batasan.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja dan kepribadian untuk mencapai prestasi kerja, maka peneliti menggunakan kuesioner motivasi kerja, kepribadian, dan prestasi kerja.

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja mempunyai empat dimensi motif yaitu motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi. Dalam kuesioner ini berdasarkan empat dimensi motivasi kerja tersebut yang didukung dengan teori motivasi kerja yaitu hirarki kebutuhan Maslow, Existence, Related, dan Growth (ERG) dari Aldelfer dan teori kebutuhan berprestasi dari McClelland. Dalam penelitian ini menggunakan 5 mata skala Likert, yang terdiri dari 20 item pertanyaan tersebut mempunyai bobot penilaian

yang masing-masing item pertanyaan mengandung unsur positif dan negatif.

**Tabel 1.1**  
Bobot penilaian Motivasi Kerja

Keterangan	Bobot Penilaian	
	positif	negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Tidak Pasti	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

b. Kepribadian

Kepribadian terdiri dari 13 item pertanyaan. Kuesioner tersebut juga menggunakan 5 mata skala likert. Dimana tersebut berupa angka sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
Bobot penilaian Kepribadian

Rendah	1	2	3	4	5	Tinggi
--------	---	---	---	---	---	--------

Agar dapat memperjelas penggolongan kepribadian tersebut maka peneliti menggolongkan ke dalam:

1. Menghitung skor yang diperoleh setiap subjek dan 13 butir pertanyaan yang diberikan.
2. Menghitung rata-rata skor dari seluruh subjek.
3. Menggolongkan setiap subjek ke dalam kepribadian tipe B jika skor yang diperoleh lebih besar atau sama dengan rata-rata total skornya.

c. Prestasi kerja

Prestasi kerja terdiri dari 20 item pertanyaan. Kuesioner tersebut menggunakan 5 mata skala likert yang masing-masing memiliki bobot yaitu:

**Tabel 1.3**  
**Bobot penilaian Prestasi Kerja**

Keterangan	Bobot Penilaian
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Tidak Sama Sekali	1

#### I.8.6. Metode Pengujian Instrumen

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat pengukur perlu mendapat perhatian agar diharapkan bahwa hasil yang diperoleh adalah benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah yang diteliti. Alat pengukur yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria valid (tetap) dan reliabel (stabil).

##### a. Uji Validitas

Tes validitas atau kesahihan ini merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengetahui seberapa cermat suatu pengujian melakukan fungsi ukurnya. Tes ini menunjukkan adanya persesuaian antara alat ukur dengan tujuan diukur. Semakin tinggi kesahihan suatu alat ukur, semakin tepat pula pengukur itu mengenai sasarannya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Untuk menguji validitas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor butir (Y)  
 N : Jumlah responden uji coba  
 X : Nilai item  
 Y : Nilai total item

Jika hasil pemrosesan pada komputer dengan taraf signifikan 5% menunjukkan hasil lebih kecil atau sama dengan taraf signifikan 5% maka item dinyatakan valid dan jika hasilnya lebih besar atau sama dengan taraf signifikan 5% maka item dinyatakan gugur.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Tes reliabilitas atau keandalan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kestabilan dari alat pengukur terhadap sesuatu yang diukur. Tes ini berusaha untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode genap ganjil yaitu dengan memisahkan item nomor ganjil dan nomor genap yang valid, kemudian dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

Keterangan:

X = nilai item bernomor ganjil

Y = nilai item bernomor genap

N = jumlah item

Jika hasil pemrosesan pada komputer dengan taraf signifikan 5% menunjukkan hasil lebih kecil atau sama dengan taraf signifikan 5% maka item dinyatakan valid dan jika hasilnya lebih besar atau sama dengan taraf signifikan 5% maka item dinyatakan gugur.

### I.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan ada 3 yaitu analisis prosentase, arithmetic mean, analisis regresi linier berganda, analisis varian dua arah dengan interaksi. Analisis prosentase digunakan untuk mengetahui profil responden dengan beberapa kelompok serta prosentasenya, analisis arithmetic mean digunakan untuk mengetahui penilaian karyawan terhadap dimensi-dimensi dari motivasi kerja, penilaian karyawan terhadap kepribadian, dan penilaian karyawan terhadap prestasi kerja, analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja, analisis varian dua arah dengan interaksi untuk mengetahui pengaruh interaksi antara dimensi-dimensi dari motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja. Disini analisis arithmetic mean digunakan untuk menjawab hipotesis 1, hipotesis



2, dan hipotesis 3, analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis 4, analisis varian dua arah dengan interaksi digunakan untuk menjawab hipotesis 5, hipotesis 6, hipotesis 7, hipotesis 8, hipotesis 9. Untuk melakukan analisis data disini akan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for windows*.

### I.9.1. Analisis Prosentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden dan membagi responden dengan beberapa kelompok serta prosentasinya, setelah itu dapat diketahui prosentase motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

$$Xn\% = \frac{Xn}{N} 100\%$$

Keterangan :

$Xn$  = jumlah responden yang memilih jawaban

$N$  = jumlah individu

$Xn\%$  = prosentase

### I.9.2. Analisis Arithmetic mean

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tentang penilaian karyawan terhadap demensi-demensi dari motivasi kerja, kepribadian dan prestasi kerja.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Dajan,1986:115):

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N.n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata sikap karyawan

$\sum X$  = Nilai kuantitatif total

$N$  = jumlah responden

$n$  = jumlah item pertanyaan

Nilai rata-rata penilaian karyawan terhadap dimensi-dimensi dari motivasi kerja, kepribadian dan prestasi kerja, dikategorikan dengan pembagian interval kelas dengan cara sebagai berikut: (Atmaja, 1997).

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Bobot kepuasan tertinggi} - \text{bobot kepuasan terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dalam penelitian ini kepuasan tertinggi yang digunakan sebesar 5 dan bobot kepuasan terendah sebesar 1, sedangkan jumlah kelasnya 3, sehingga:

$$\Rightarrow \frac{5-1}{3} = 1,33$$

karena jarak interval yang diperoleh adalah 1,00 maka pembagian kelas untuk motivasi kerja dan prestasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel I.4**  
Interval kelas untuk Motivasi kerja dan prestasi kerja

No	Kelas	Interval
1.	Rendah	1,00 – 2,33
2.	Sedang	2,34 – 3,67
3.	Tinggi	3,68 – 5,00

Pembagian kelas untuk Kepribadian adalah sebagai berikut:

**Tabel I.5**  
Interval kelas untuk Kepribadian

No	Interval	keterangan
1.	< 3	Tipe A
2.	> 3	Tipe B

### I.9.3. Analisis Regresi linier Berganda

Persamaan-persamaan dalam analisis regresi linier berganda memiliki dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier dengan dua atau lebih variabel independen disebut analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini variabel prestasi kerja merupakan variabel dependen dan untuk motivasi kerja

merupakan variabel independen, dimana dalam variabel motivasi terdapat 4 dimensi yang digunakan. Sedangkan persamaan regresi linier berganda dengan p variabel independen dapat diformulasikan sebagai berikut (Haryono Subiyakto,2001:224):

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_px_p$$

Keterangan :

Y	= variabel dependen
X <sub>1,2,3,...,p</sub>	= variabel independen
a	= konstanta
b	= konstanta

#### I.9.4. Analisis Varian Dua Arah dengan Interaksi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh interaksi antara dimensi-dimensi dari motivasi kerja yaitu motif keberadaan, afiliasi, kekuasaan, dan berprestasi dan tipe kepribadian dengan prestasi kerja. Interaksi tersebut dapat diuji dengan anova dua arah dengan interaksi (*two-way analysis of variance with interaction, n observations per cell*), yaitu: tidak ada efek kolom (perbedaan rata-rata kolom tidak signifikan), tidak ada efek baris (perbedaan rata-rata baris tidak signifikan), dan tidak ada interaksi di antara dua faktor baris dan kolom (dua faktor independen). Suatu efek interaksi yang signifikan menunjukkan bahwa efek klasifikasi terhadap suatu faktor berubah-ubah sesuai dengan tingkat-tingkat faktor yang lain. Pada kasus demikian, keberadaan kolom dan atau baris mengakibatkan kemungkinan tidak berartinya hasil-hasil riset (Haryono Subiyakto,2001:185).

Persamaan linier model *two way anova* dengan replikasi atau interaksi :

$$X_{jk} = \mu + \beta_j + \alpha_k + \nu_{jk} + e_{jk}$$

Dengan :

$\mu$  = rata-rata keseluruhan tanpa memperhatikan banyaknya klasifikasi

$\beta_j$  = efek klasifikasi j dalam dimensi B (baris)

$\alpha_k$  = efek klasifikasi k dalam dimensi A (kolom)

$\nu_{jk}$  = efek interaksi di antara klasifikasi j (dari faktor B) dan klasifikasi k  
(dari faktor A)

$e_{jk}$  = kesalahan random sehubungan dengan proses sampling.

## **I.10. Sistematika Penulisan**

### **BAB I** Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, Metode penelitian, Metode analisis data dan sistematika penulisan.

### **BAB II** Landasan Teori

Bab ini memuat uraian dari teori-teori yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian ini.

### **BAB III** Metodologi Penelitian

Bab ini memuat uraian mengenai obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data yang dipergunakan, metode pengumpulan

data, metode pengambilan sampel, skala pengukuran instrumen, variabel penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

#### **BAB IV** Analisis data dan pengujian hipotesis

Bab ini memuat pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

#### **BAB V** Kesimpulan dan saran

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil analisis data dan juga tentang saran-saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi perusahaan.