



**BAB V**

**PENUTUP**

**A. KESIMPULAN**

Penelitian ini menguji pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan department Front Office di Grand Hotel Quality Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskripsi responden yakni 34 orang, maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan department *Front Office* di Grand Hotel Quality Yogyakarta adalah pria yaitu sebanyak 23 orang (67.6%). Berdasarkan jabatan, driver dan reception, memiliki jumlah tertinggi yang sama banyaknya yaitu 7 orang (20.6%). Berdasarkan usia, 31-40 tahun dan 41-50 tahun, masing-masing sebanyak 11 orang (32.4%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar adalah lulusan D1-D3 yaitu sebanyak 18 orang (52.9%). Dan berdasarkan masa kerja sebagian besar telah mengabdikan di atas 9 tahun yaitu sebanyak 19 orang (55.9%).
2. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $45.718 > 2.56$ , selain itu Signifikansi nya adalah  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, dan  $H_o$  ditolak, hal ini berarti bahwa adanya pengaruh faktor-faktor motivasi kerja (faktor fisiologi, keamanan, social, harga diri, dan aktualisasi diri) secara simultan terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan department *Front Office* di Grand Hotel Quality Yogyakarta.

3. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan.
- a. Untuk Faktor Fisiologi, didapatkan t hitung sebesar 3.357 dan t tabel sebesar 2.048 dengan signifikansi 0.002. Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3.357 > 2.048$ ) dan Signifikansi  $0.002 < 0.05$
  - b. Untuk Faktor Kemanan, didapatkan t hitung sebesar 2.448 dan t tabel sebesar 2.048 dengan signifikansi 0.021. Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.448 > 2.048$ ) dan Signifikansi  $0.021 < 0.05$
  - c. Untuk Faktor Sosial, didapatkan t hitung sebesar 2.666 dan t tabel sebesar 2.048 dengan signifikansi 0.013. Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.666 > 2.048$ ) dan Signifikansi  $0.013 < 0.05$
  - d. Untuk Faktor Harga Diri, didapatkan t hitung sebesar 2.091 dan t tabel sebesar 2.048 dengan signifikansi 0.046. Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.091 > 2.048$ ) dan Signifikansi  $0.046 < 0.05$
  - e. Untuk Faktor Aktualisasi Diri, didapatkan t hitung sebesar 1.985 dan t tabel sebesar 2.048 dengan signifikansi 0.057. Dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1.985 < 2.048$ ) dan Signifikansi  $0.057 > 0.05$

Semakin besar nilai  $t$  hitung dibandingkan  $t$  tabel maka semakin berpengaruh pula secara signifikan. Berdasarkan data diatas, disimpulkan bahwa faktor fisiologi adalah faktor utama dari motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan. Dilanjutkan dengan faktor social, faktor keamanan, dan faktor harga diri. Keempat faktor ini secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan Departement *Front Office*. Sedangkan untuk faktor aktualisasi diri, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dipersepsikan karyawan.

## **B. SARAN**

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebaiknya manajemen hotel khususnya harus memberikan perhatian yang lebih pada motivasi karyawan Departement *Front Office* dalam bekerja karena dalam penelitian ini faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk Kebutuhan Fisiologis dengan memberikan gaji yang adil, memberikan bonus pada karyawannya, dan lebih memperhatikan jika terjadi masalah upah bagi karyawannya.
2. Untuk kebutuhan keamanan dengan membuat karyawannya agar merasa aman dengan lingkungan kerja, memenuhi peralatan kerja yang dibutuhkan serta memberikan jaminan jika ada karyawan yang sedang mengalami musibah.

3. Kebutuhan akan rasa cinta dan perasaan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan menjalin serta diterima dalam suatu kelompok adalah merupakan hasil proses kerja sama. Kerja sama yang terjalin menjadi sangat penting. Oleh karena itu, perlu untuk tetap ditingkatkannya kualitas hubungan yang baik antara atasan terhadap bawahan, sesama rekan kerja, serta karyawan terhadap pelanggan yakni dengan bersifat ramah.
4. Penghargaan, kepercayaan, dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan. Jadi indikator ini perlu ditingkatkan dengan cara memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh serta sedikit campur tangan dari pihak atasan, tetapi atasan tetap mendampingi dan membimbing karyawannya.
5. Kepada karyawan yang motivasi kerjanya masih rendah dapat dilakukan pembinaan-pembinaan pengembangan karyawan, pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya serta memberikan kursus-kursus khusus yang biasanya diselenggarakan oleh departemen tenaga kerja atau lembaga swasta lain yang kompeten dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan di bidang pelayanan jasa hotel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. *Motivation and Personality*. New York, 1954.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty, 1998.
- Asnawi, Sahlan. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan I. Jakarta : Pusgrafin, 1999.
- Bittle, Lester R. *Pedoman Bagi Penyelia I*. Jakarta : Pustaka Binamas Pers , 1994.
- Danim, Sudarwan. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia, 2008.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Edwin, B. Flippo. *Manajemen Personalialia*, ( terjemah Moh. Masud ), edisi ke-6, jilid 1., Jakarta : Erlangga, 1987.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, cetakan 11. Yogyakarta : BPFE, 1997
- Hartanto, Frans, Mardi, 2000, *Manusia Karya Yang Bersumber Daya Di Dalam Sistem Usaha : Paradigma Tenaga Kerja Di Abad Ke 21*, dalam jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja, Vol 4, No I, 2000, hal 19-39.
- Jogiyanto, Prof. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*, edisi 2007. Yogyakarta : BPFE, 2007.
- Koontz, Harold Cyril Donnel. *Manajemen* edisi ke-8, jilid 2. Jakarta : Erlangga, 1990.
- Nitisastro, Alex. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, 1988.

\_\_\_\_\_, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982.

P. Robbin, Stephen. *Perilaku Organisasi*, edisi ke-3. Jakarta : Prehalindo, 1996

P. Robbin, Stephen and Mary Coulter. *Manajemen* edisi 9. Erlangga, 2007.

Parkinson, Northcote dan Rustomji. *Intisari Manajemen*. Jakarta : PT.Pertja, 1987.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. *Manajemen Personalia edisi ke-4*. Yogyakarta : BPFE, 1999.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, Hani. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur & Perilaku Edisi ke-2 cetakan ke-9*. Yogyakarta : BPFE, 1996.

Schermerhorn, John R. *Manajemen buku 2*. Yogyakarta : Andi , 1998.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan 3*. Bandung : Alfabeta, 2002.

Sujatno, Bambang. *Front Office Operations*. Yogyakarta : Andi Offset, 2008.

Sunyoto, Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI, 1999.

Triatmoko, Boge. *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kabupaten Dan Kodya Malang dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol VII No.2 September 2001:279-294*.

Wasito, Hermawan. Et al. *Proyek Pengembangan Mata Kuliah Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta : Pusat Penelitian Unika Atma Jaya, 2006.



# LAMPIRAN 1

**KUESIONER**



# KUESIONER

## Petunjuk

1. Sudilah kiranya Bapak / Ibu memberikan jawaban atas setiap pertanyaan di bawah ini dengan benar.
  2. Jawaban Bapak / Ibu diharapkan sesuai dengan yang sebenarnya, dan hasilnya akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun tugas-tugas dari Bapak / Ibu, data ini hanya digunakan dalam penyusunan skripsi.
  3. Setelah Bapak / Ibu selesai mengisi kuesioner ini harap dikembalikan kepada yang memberikannya.
  4. Atas kesediaan Bapak / Ibu penulis ucapkan banyak Terima Kasih.
- 

## **A. Identitas Responden**

Pilihlah sesuai dengan identitas yang sebenarnya dengan cara memberi tanda silang (X) di depan pilihan jawaban yang tersedia.

1. Nama :
2. Departement / Jabatan sebagai :
3. Jenis Kelamin
  - a. Perempuan
  - b. Laki-Laki
4. Usia
  - a. 20 – 30 tahun
  - b. 31 – 40 tahun
  - c. 41 – 50 tahun
  - d. > 50 tahun

5. Pendidikan Terakhir

- a. SLTP
- b. SLTA
- c. D1-D3
- d. S1, S2

6. Lama Bekerja

- a. 0 – 3 tahun
- b. 4 – 6 tahun
- c. 7 – 9 tahun
- d. > 9 tahun



## B. Motivasi Kerja

Berilah tanda (√) untuk setiap jawaban yang anda pilih.

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

<b>Pertanyaan</b>					
<b>Physiological Needs</b>					
1. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang selayaknya.					
2. Memperoleh bonus jika pekerjaan yang dilakukan dengan baik.					
<b>Safety dan Security Needs</b>					
3. Diberikannya jaminan sewaktu anda tidak bisa masuk kerja (misalnya : sakit atau sedang mengalami musibah ).					
4. Lingkungan kerja anda sudah cukup aman dan sehat.					
5. Peralatan kerja yang dibutuhkan sudah terpenuhi secara umum.					
<b>Belongings, Social, &amp; Love Needs</b>					
6. Atasan anda memperlakukan anda dengan baik, adil dan bersifat ramah.					
7. Anda cenderung membina hubungan yang akrab dengan rekan kerja.					
8. Anda menjalin hubungan yang baik dan bersifat ramah dengan pelanggan.					

<b>Esteem Needs</b>					
9. Anda mendapat penghargaan apabila melakukan pekerjaan dengan cepat dan benar.					
10. Anda diberikan kepercayaan dan anda menikmati bila diberikan tanggungjawab dalam pekerjaan penting.					
11. Anda mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.					
<b>Self Actualization Needs</b>					
12. Anda ikut serta dalam pengambilan keputusan yang akan diambil.					
13. Anda memiliki keleluasaan dan merasa tertantang dalam melakukan pekerjaan yang kreatif.					
14. Dalam bekerja, anda juga belajar untuk meningkatkan kemampuan.					

### C. Kinerja Karyawan

Berilah tanda (√) untuk setiap jawaban yang anda pilih.

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KK), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

Pertanyaan	SL	SR	KK	JR	TP
<b>Mutu Pekerjaan</b>					
1. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tekun.					
2. Bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
3. Mengumpulkan dan Menyiapkan Informasi yang akurat tentang					

ketersediaan kamar.					
4. Berbahasa dengan baik dan benar.					
<b>Keandalan</b>					
5. Melakukan pekerjaan tepat pada waktunya.					
6. Mengevaluasi kembali pekerjaan yang dikerjakan.					
<b>Sikap</b>					
7. Menikmati pekerjaan, senyaman mungkin.					
8. Pengertian dan Bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja.					
9. Menjalin hubungan yang baik dengan atasan.					
10. Bersikap ramah tamah dan penuh rasa empati dengan para tamu.					
<b>Inisiatif</b>					
11. Berusaha mengatasi kesulitan dari pekerjaan .					
12. Mengantisipasi serta memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan harapan tamu.					
13. Berinisiatif melakukan perbaikan atas pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan.					
<b>Kerumahtanggaan</b>					
14. Membuang sampah pada tempatnya tanpa menunggu petugas kebersihan yang membuangnya.					
15. Memperhatikan kebersihan lingkungan					

kerja.					
16. Berpenampilan rapi dan menarik.					
17. Menyimpan kembali peralatan yang di pakai ke tempat semula.					
<b>Kehadiran</b>					
18. Sudah berada ditempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
19. Pulang dari tempat kerja sedikit mundur atau tidak terburu-buru (menunggu karyawan shift berikutnya datang dulu baru pulang).					
20. Tidak pernah ditegur atasan karena terlambat.					
<b>Potensi Pertumbuhan</b>					
21. Mengikuti kegiatan lain yang dilakukan perusahaan.					
22. Berusaha meningkatkan target misalnya : jumlah tamu lebih banyak dari tahun lalu.					
23. Berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan .					



## **LAMPIRAN 2**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

## Reliability: Physiological Needs

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	2

## Scale: ALL VARIABLES

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Physiological_Needs_1	4,12	1,501	,628	. <sup>a</sup>
Physiological_Needs_2	3,21	1,320	,628	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,32	4,589	2,142	2



## Reliability: Safety dan Security Needs

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Safety_Security_Needs_1	8,15	3,887	,640	,910
Safety_Security_Needs_2	8,26	4,019	,803	,763
Safety_Security_Needs_3	8,47	3,590	,802	,751

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,44	8,072	2,841	3

## Reliability: Belongingess, Social & Love Needs

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Belongingess_1	8,76	1,094	,541	,697
Belongingess_2	8,35	1,569	,633	,532
Belongingess_3	8,18	1,847	,522	,668

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,65	2,963	1,721	3

## Reliability: Esteem Needs

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Esteem_1	8,21	3,684	,832	,817
Esteem_2	7,79	3,865	,790	,854
Esteem_3	7,94	4,057	,761	,879

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,97	8,272	2,876	3

## Reliability: Self Actualization Needs

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Self_Actualization_1	8,68	3,013	,686	,793
Self_Actualization_2	8,24	3,337	,805	,645
Self_Actualization_3	7,97	4,454	,625	,834

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,44	7,466	2,732	3

## Reliability: Mutu Pekerjaan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_1	14.21	1.320	.688	.786
Persepsi_2	14.09	1.416	.759	.767
Persepsi_3	14.32	1.316	.610	.825
Persepsi_4	14.12	1.319	.652	.803

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.91	2.265	1.505	4

## Reliability: Keandalan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	2

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_5	4.24	.610	.638	. <sup>a</sup>
Persepsi_6	4.62	.304	.638	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.85	1.463	1.209	2

## Reliability: Sikap

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_7	13.29	3.365	.636	.808
Persepsi_8	13.50	2.621	.840	.705
Persepsi_9	13.53	2.257	.722	.771
Persepsi_10	13.24	3.155	.525	.843

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.85	4.796	2.190	4

## Reliability: Inisiatif

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_11	9.06	.906	.741	.736
Persepsi_12	8.97	1.060	.783	.706
Persepsi_13	8.91	1.113	.598	.871

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.47	2.135	1.461	3



## Reliability: Kerumahtanggaan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_14	14.00	1.515	.660	.715
Persepsi_15	14.26	1.110	.641	.749
Persepsi_16	13.88	1.622	.755	.701
Persepsi_17	14.06	1.633	.482	.794

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.74	2.443	1.563	4

## Reliability: Kehadiran

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_18	8.56	3.709	.684	.929
Persepsi_19	8.68	2.165	.898	.698
Persepsi_20	8.76	2.185	.824	.785

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.00	5.697	2.387	3

## Reliability: Potensi Pertumbuhan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_21	8.59	3.037	.873	.819
Persepsi_22	8.62	2.728	.843	.849
Persepsi_23	8.38	3.516	.748	.923

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.79	6.653	2.579	3

## Reliability: Persepsi Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	23

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persepsi_1	98.91	86.386	.452	.923
Persepsi_2	98.79	86.835	.485	.923
Persepsi_3	99.03	85.302	.535	.922
Persepsi_4	98.82	82.635	.876	.918
Persepsi_5	99.00	85.455	.464	.923
Persepsi_6	99.38	82.001	.557	.921
Persepsi_7	99.06	85.996	.453	.923
Persepsi_8	99.26	81.958	.694	.919
Persepsi_9	99.29	79.608	.676	.919
Persepsi_10	99.00	81.939	.688	.919
Persepsi_11	99.21	83.078	.634	.920
Persepsi_12	99.12	85.865	.464	.923
Persepsi_13	99.06	84.724	.528	.922
Persepsi_14	98.88	86.046	.510	.922
Persepsi_15	99.15	82.917	.591	.921
Persepsi_16	98.76	85.398	.746	.921
Persepsi_17	98.94	85.512	.541	.922
Persepsi_18	99.18	84.332	.514	.922
Persepsi_19	99.29	78.456	.641	.920
Persepsi_20	99.38	79.274	.562	.923
Persepsi_21	99.41	79.340	.633	.920
Persepsi_22	99.44	77.284	.671	.920
Persepsi_23	99.21	80.350	.612	.920

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.62	90.486	9.512	23



# **LAMPIRAN 3**

**UJI PERSENTASE**

## Frequencies

		Departemen / Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Driver	7	20.6	20.6	20.6
	Manajer	1	2.9	2.9	23.5
	Assisten Recervation Manager	1	2.9	2.9	26.5
	Duty Manager	3	8.8	8.8	35.3
	Airport Rep	1	2.9	2.9	38.2
	Reception	7	20.6	20.6	58.8
	Supervisor	3	8.8	8.8	67.6
	Operator	2	5.9	5.9	73.5
	BC	1	2.9	2.9	76.5
	GRO	3	8.8	8.8	85.3
	Bellboy	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	11	32.4	32.4	32.4
	Laki-Laki	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	9	26.5	26.5	26.5
	30 - 40 tahun	11	32.4	32.4	58.8
	40 - 50 tahun	11	32.4	32.4	91.2
	> 50 tahun	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	11	32.4	32.4	32.4
	D1 - D3	18	52.9	52.9	85.3
	S1, S2	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 3 tahun	12	35.3	35.3	35.3
	3 - 6 tahun	3	8.8	8.8	44.1
	> 9 tahun	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	





# **LAMPIRAN 4**

## **REGRESI LINIER BERGANDA**

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Actualization Needs, Safety dan Security Needs, Belongingess, Social & Love Needs, Esteem Needs, Physiological Needs	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Karyawan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.891	.871	.14832

a. Predictors: (Constant), Self Actualization Needs, Safety dan Security Needs, Belongingess, Social & Love Needs, Esteem Needs, Physiological Needs

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.029	5	1.006	45.718	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.616	28	.022		
	Total	5.645	33			

a. Predictors: (Constant), Self Actualization Needs, Safety dan Security Needs, Belongingess, Social & Love Needs, Esteem Needs, Physiological Needs

b. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.273	.248		9.170	.000
	Physiological Needs	.163	.049	.430	3.357	.002
	Safety dan Security Needs	.095	.039	.219	2.448	.021
	Belongingess, Social & Love Needs	.149	.056	.207	2.666	.013
	Esteem Needs	.078	.037	.181	2.091	.046
	Self Actualization Needs	.072	.036	.159	1.985	.057

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja Karyawan