

**Pengaruh Kegiatan Hubungan Karyawan Terhadap Tingkat Motivasi Kerja  
(Survey Pada Karyawan Bank Sleman Periode Februari-Maret 2017)**



**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Strata Satu Ilmu Komunikasi**

**Disusun Oleh:**

**Ahmad Jangkung Muntaha**

**11730101**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2017**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ahmad Jangkung Muntaha  
NIM : 11730101  
Prodi : Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi : *Public Relations*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 28 April 2017

Yang menyatakan,



Ahmad Jangkung Muntaha  
NIM. 11730101



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

**NOTA DINAS PEMBIMBING**  
**FM-UINSK-PBM-05-02/RO**

Hal : Skripsi

**Kepada**  
**Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
**Di Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Ahmad Jangkung Muntaha  
NIM : 11730101  
Prodi : Ilmu Komunikasi  
Judul :

**PENGARUH KEGIATAN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP**  
**TINGKAT MOTIVASI KERJA**  
**(Survey pada Karyawan Bank Sleman Periode Februari-Maret 2017)**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 28 April 2017

**Pembimbing**

**Rama Kertamukti, M.Sn.**  
**NIP. 19721026 201101 1 001**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-159/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2017

Tugas Akhir dengan judul : Pengaruh Kegiatan Hubungan Karyawan Terhadap Tingkat Motivasi Kerja (survey pada karyawan Bank Sleman periode Februari - Maret 2017)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AHMAD JANGKUNG MUNTAHA  
Nomor Induk Mahasiswa : 11730101  
Telah diujikan pada : Selasa, 09 Mei 2017  
Nilai ujian Tugas Akhir : B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Rama Kertamukti, S.Sos., MSn  
NIP. 19721026 201101 1 001

Penguji I

Rika Lusri Virga, S.IP., M.A  
NIP. 19850914 201101 2 014

Penguji II

Mokhammad Mahfud, S.Sos. I. M.Si.  
NIP. 19770713 200604 1 002

Yogyakarta, 09 Mei 2017  
UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
D E K A N



Dr. Moehamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19680416 199503 1 004

**MOTTO**

**“ GURU SEJATI IALAH GURU YANG TIDAK AKAN PERNAH  
BERKHIANAT, DIA AKAN TETAP ADA DI DALAM HATI UNTUK  
MEMBERI NASEHAT YANG TERBAIK ”**

**- Ahmad Jangkung Muntaha -**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bp. H.Sugiyanto  
(Alm) dan Ibu Hj.Sri Lestari**

**Beserta almamater tercinta**

**Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah. Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kegiatan Hubungan Karyawan Terhadap Tingkat Motivasi Kerja”**.(Survey Pada Karyawan Bank Sleman Periode Februari-Maret 2017).

Peneliti menyadari bahwa pembuatan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si . selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Siantari Rihartono, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Rama Kertamukti, M.Sn selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti selama mengerjakan skripsi.
4. Ibu Dra. Marfuah Sri Sanityastuti, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik.
5. Seluruh Dosen Prodi Ilmu Komunikasi, terimakasih atas ilmu yang diberikan selama ini.
6. Kedua orangtua ku, Bapak H.Sugiyanto (Alm) dan Ibu Hj.Sri Lestari, terimakasih atas dorongan baik moril ataupun materiil, serta do'a dan kasih sayang yang selalu tercurahkan untukku.
7. Simbah Ny. Hj.Abu Sutrisno neneku pahlawanku terima kasih. Bapak H.Maryoto beserta keluarga. Bapak K.Arifulhaq beserta keluarga. Bapak Asrofi beserta keluarga. Keluarga besar dari bapak dan ibu, dan terimakasih atas do'a dan dorongan baik moril ataupun materiil selama ini.

8. Hanafiah Hidayaturrohmah S.Ikom, terimakasih yang sedalam dalamnya, untuk segala waktu, tenaga, pikiran, dorongan semangat dan sarannya dari awal pengajuan judul skripsi hingga selesai pengerjaan skripsi. Terimakasih atas seluruh kesabaran yang diberikan.
  9. Kawan “Rangers” Rama, Heru, Meinar, Nurkholis, Aka, Soleh, Nanda, Singgih dan kawan-kawan yang tak sempat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kegilaan yang kalian miliki.
  10. Keluarga Besar Ilmu Komunikasi 2011, khususnya Ikom C, dan keluarga besar FISHUM 2011, kalian yang tak dapat aku sebutkan satu persatu. Terima kasih atas perkenalan hingga kita menjadi keluarga besar sampai nanti.
  11. Seluruh karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang banyak membantu dalam mengurus surat-surat penunjang penelitian. Ibu Nur Fadilah bagian tata usaha ilmu komunikasi yang sudah banyak membantu.
  12. Bapak Muhammad Sigit, S.E., M.Si selaku Dirut PD.BPR Bank Sleman. Terima kasih atas ijin terlaksananya penelitian ini. Kepada Ibu Nur dan Mbak Uniq, terima kasih atas bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Dan seluruh karyawan dan keluarga besar Bank Sleman.
- Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan semua pihak di atas. Kritik dan saran untuk perbaikan dan pengembangan keilmuan sangat diharapkan oleh peneliti.

*Wallahulmuafiq ilaa aqwamiththoriq*

Yogyakarta, 30 April 2017

Peneliti,

Ahmad Jangkung Muntaha

NIM: 11730101

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Kajian Pustaka .....	7
E. Landasan Teori.....	9
1. Komunikasi Organisasi .....	9
a. Hubungan Masyarakat .....	11
b. Hubungan Karyawan .....	14
2. Motivasi Kerja .....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Teori Motivasi Kerja.....	19
1). Teori Hirerarki Kebutuhan .....	21
F. Hipotesis .....	23
G. Metode Penelitian .....	24
1. Desain Penelitian .....	24
2. Subyek Obyek Penelitian.....	25
3. Populasi dan Sampel.....	25
4. Definisi Konseptual .....	27
5. Definisi Oprasional .....	32
6. Variabel Penelitian.....	35

7. Kerangka Berfikir .....	36
8. Jenis dan Sumber data.....	38
9. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Pengukuran Data .....	39
10. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
11. Metode Analisis data.....	43
<b>BAB II GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>45</b>
A. Bank Sleman .....	45
1. Profil .....	45
2. Agenda Bank Sleman.....	47
3. Media Komunikasi Internal .....	49
4. Karyawan Bank Sleman.....	50
B. Gambaran Responden .....	51
<b>BAB III PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>52</b>
A. Diskripsi penelitian .....	52
B. Karakteristik Responden.....	53
C. Data Hasil Uji Coba Instrumen.....	55
1. Uji Validitas .....	56
2. Uji Reliabilitas .....	59
D. Analisis Data.....	60
1. Analisis Deskriptif .....	61
2. Uji Persyaratan Analisis.....	119
3. Analisis Kuantitatif .....	123
E. Hasil Analisis dan Pembahasan .....	127
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>128</b>
A. Kesimpulan .....	128
B. Saran .....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kajian Pustaka .....	8
Tabel 2 Evaluasi Umum Karyawan .....	50
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 6 Uji Validitas Variabel X .....	57
Tabel 7 Uji Validitas Variabel Y .....	58
Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel X .....	60
Tabel 9 Uji Reliabilitas Variabel Y .....	60
Tabel 10 Hasil Olah SPSS Variabel X.....	62
Tabel 11 Hasil Frekuensi Variabel X.....	63
Tabel 12 Tingkat Pengaruh Variabel X .....	65
Tabel 13 Tingkat Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan .....	66
Tabel 14 Peningkatan Pengetahuan .....	67
Tabel 15 Peningkatan Kemampuan dalam Bekerja.....	68
Tabel 16 Peningkatan Produktivitas Kerja .....	69
Tabel 17 Peningkatan Pelayanan dan Materi.....	70
Tabel 18 Tingkatan Program Motivasi Kerja Berprestasi .....	71
Tabel 19 Kesempatan Sama Dalam Berkarir.....	73
Tabel 20 Pemberian Motivasi dari Pimpinan.....	74
Tabel 21 Pemberian Perhatian Setiap Masalah dari Pimpinan .....	75
Tabel 22 Pemberian Wewenang dan Pengambilan Keputusan.....	76
Tabel 23 Tingkatan Program Penghargaan.....	77
Tabel 24 Pemberian Promosi Karyawan Berprestasi.....	78
Tabel 25 Pemberian Fasilitas Sesuai Kebutuhan Kerja .....	79

Tabel 26 Perusahaan Menghargai dan Memperhatikan Prestasi Bekerja.....	80
Tabel 27 Tingkatan Program Acara Khusus.....	81
Tabel 28 Keterlibatan Karyawan dalam <i>Event</i> Perusahaan.....	82
Tabel 29 <i>Event</i> Menambah Keakraban.....	83
Tabel 30 Event Memberikan Hiburan.....	84
Tabel 31 Tingkatan Program Media Komunikasi Internal.....	85
Tabel 32 Memenuhi Kebutuhan Informasi.....	87
Tabel 33 Partisipasi Karyawan dalam Media Komunikasi Internal.....	88
Tabel 34 Hasil Olah SPSS Variabel Y.....	90
Tabel 35 Hasil Frekuensi Jawaban Variabel Y.....	91
Tabel 36 Tingkatan Variabel Y.....	93
Tabel 37 Tingkat Kebutuhan Fisiologis.....	94
Tabel 38 Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Primer.....	95
Tabel 39 Gaji Sesuai Pekerjaan.....	96
Tabel 40 Gaji Dapat Disihkan Menabung.....	97
Tabel 41 Tingkatan Kebutuhan Rasa Aman.....	98
Tabel 42 Perusahaan Memperhatikan Keselamatan Kerja.....	99
Tabel 43 Rasa Aman di Lingkungan Kerja.....	100
Tabel 44 Tunjangan Kesehatan.....	101
Tabel 45 Tunjangan Pensiunan.....	102
Tabel 46 Tingkat Kebutuhan Sosial.....	103
Tabel 47 Sikap Saling Menghormati Karyawan.....	105
Tabel 48 Sosial di Lingkungan Rumah.....	106
Tabel 49 Disuksi Masalah Kerja.....	107
Tabel 50 Tingkatan Kebutuhan Harga Diri.....	108
Tabel 51 Di Orangkan dalam Lingkungan Kerja.....	109
Tabel 52 Dihargai dan Menghargai.....	110

Tabel 53 Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan.....	111
Tabel 54 Beretika dan Dipandang Baik .....	113
Tabel 55 Tingkatan Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	114
Tabel 56 Kontribusi Banyak Untuk Perusahaan.....	115
Tabel 57 Keterampilan Sebagai Modal Kerja.....	116
Tabel 58 Bekerja Sebaik Mungkin dan Penuh Semangat.....	117
Tabel 59 Kemampuan Modal Mengejar Prestasi Kerja.....	118
Tabel 60 Hasil Uji Normalitas .....	120
Tabel 61 Hasil Uji Linieritas.....	121
Tabel 62 Hasil Korelasi Hubungan.....	122
Tabel 63 Analisis Regresi .....	123
Tabel 64 Hasil Uji Hipotesis.....	125
Tabel 65 Hasil Persamaan Garis Linier .....	126



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Variabel.....	36
Gambar 2 Kerangka Berfikir Penelitian .....	37
Gambar 3 Gempita Mutiara .....	48
Gambar 4 Pelatihan Tata Kelola.....	49



## **ABSTRACT**

*Communication has very significant function in organizational activities. Employees play a major role in running the wheel of life of the company In organizational communication of a company. Employees who have high productivity will facilitate the company in achieving the target. Employee relations activities are expected to give a positive impact, i.e. employees feel valued and noticed by the company, resulting in loyalty to the company, mutual ownership, motivation, creative employees and the desire to become excel, so that later will return to make a positive contribution to the company.*

*This research aims to determine the effect of employee relations activities to the level of working motivation. Bank Sleman as one of the organizations or companies oriented to the management of local finances located in Yogyakarta has taken steps to motivate coaching employees through employee relations activities.*

*This research uses quantitative approach with survey method, and data collection using questionnaire method. Subjects of the research were employees of Bank Sleman, implemented on 23rd February to 23rd March 2017. Data analysis obtained using descriptive analysis method and regression analysis.*

*The results obtained indicate that there is an influence between employee relationships of Bank Sleman to the level of employee working motivation of Bank Sleman, which is shown by the influence of the value of employee relationship variable to work motivation variable of 46.6%.*

**Keywords: Employee Relations, Working Motivation**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting didalam kegiatan berorganisasi. Dalam komunikasi organisasi, aliran informasi mengalami proses yang cukup rumit karena melibatkan seluruh bagian yang ada di dalam organisasi. Adapun bentuk komunikasi yang terjadi yaitu pertukaran pesan antar anggota, baik komunikasi verbal maupun non-verbal. Aliran komunikasi yang terjadi tidak hanya mengalir secara vertikal yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan juga sebaliknya dari bawahan ke atasan, selain itu komunikasi dapat mengalir secara horisontal yaitu dimana komunikasi terjalin antar sesama anggota.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat ditentukan oeh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Dapat dilihat pula dari

bagaimana keberhasilan dalam melaksanakan tugas, cara menangani masalah dengan baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya dan insentif kehadirannya dalam bekerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi para pekerja atau karyawan yang berguna menimbulkan semangat dalam bekerja. Ernest J. McCormick (1985) dalam Mangkunegara (2009:94) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa diperlukan perhatian yang khusus mengenai motivasi di lingkungan kerja atau hal yang berkaitan dengan motivasi kerja. Dikarenakan motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara suatu hubungan yang baik di lingkungan kerja.

Beranjak dari masalah tersebut, yang menjadi pertanyaan adalah “Darimana pekerja atau karyawan bisa mendapatkan pembinaan motivasi kerja?”, jawabannya ialah dari tempat dimana mereka bekerja. Dengan arti lain organisasi atau perusahaan yang memperkerjakan para pekerja perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan motivasi kerja kepada karyawan atau pegawainya. Seperti yang dilakukan oleh salah satu Badan Usaha Milik Daerah yaitu Bank Sleman, dimana organisasi atau perusahaan yang berorientasi kepada pengelolaan keuangan daerah yang berada di Yogyakarta telah melakukan langkah pembinaan motivasi kepada karyawan atau

pegawainya. Usaha tersebut diaplikasikan melalui kegiatan-kegiatan yang di orientasikan kepada Hubungan Karyawan.

Dalam sebuah organisasi Hubungan Karyawan merupakan ruang lingkup kerja devisi Hubungan Masyarakat (*Public Relations*). Praktisi humas atau Hubungan Masyarakat atau *Public Relations* (PR) dalam organisasi merupakan sarana komunikasi yang sangat penting dalam penyampaian pesan-pesan (*message*) yang ada dalam organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Dalam hal ini peran dan fungsi Humas atau PR yang berada di Bank Sleman sebagai wadah atau penghubung organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk usaha untuk melakukan langkah pembinaan motivasi dalam bekerja.

Usaha tersebut oleh praktisi Humas atau PR yang berada di Bank Sleman dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan Hubungan Karyawan (*Employee Relations*), seperti Program Pendidikan Dan Pelatihan, Program Motivasi Kerja Berprestasi, Program Penghargaan, Program Acara Khusus, dan Program Media Komunikasi Internal. Dari program-program tersebut diharapkan memberikan dampak yang positif, yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan, rasa saling memiliki (*sense of belonging*), motivasi, karyawan yang kreatif dan keinginan untuk menjadi karyawan yang berprestasi, sehingga nanti akan kembali untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan di Bank Sleman menyebutkan, bahwa Bank Sleman telah melaksanakan beberapa program dari kegiatan yang berkaitan dengan Hubungan karyawan seperti : Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan, dimana program telah terlaksana sejak tahun 2010–2017 yang secara teknis pelaksanaan diagendakan setiap satu semester sekali. Kemudian pelaksanaan Program Motivasi Kerja Berprestasi yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk berkarir melalui peningkatan produktivitas yang akan dicapai perusahaan. Kemudian pelaksanaan Program Penghargaan yaitu memberikan penghargaan berupa promosi kenaikan jabatan dan pemberian fasilitas kepada karyawan yang berprestasi juga kepada karyawan yang telah lama masa pengabdianya. Selanjutnya pelaksanaan Program Acara Khusus, dimana perusahaan mengagendakan acara diluar agenda kerja seperti *family gathering* yang dilaksanakan pada setiap akhir tahun, yaitu mengajak keluarga para karyawan untuk bersama mengikuti acara yang di desain secara khusus agar keluarga karyawan merasa menjadi keluarga besar perusahaan. Dan pelaksanaan Program Komunikasi Internal yang dimana karyawan berperan aktif pada forum yang telah tersedia sebagai sarana komunikasi antar karyawan.

Terlepas dari masalah sebelumnya, dasar dari semua permasalahan tersebut memiliki kaitan dengan ayat-ayat yang sebelumnya telah tertulis

dalam Al-Quran. Dimana potongan ayat tersebut seperti dalam surat Ar-Ra'du ayat 11 sebagai berikut :

قُلْ  
مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ بِقَوْمٍ بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ ۝

*“sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”*

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, dan dari penjelasan Ayat Al-Qur'an Ar-Ra'du ayat 11 terdapat pembelajaran untuk kita semua bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Bahwasanya Tuhan tidak akan merubah nasib hambanya sebagaimana hamba tersebut tidak melakukan usaha untuk merubah dalam keadaan yang lebih baik. Keadaan yang sulit, keadaan tidak menyenangkan yang sedang menimpa pada diri seorang hamba tidak lah akan berubah menjadi kemudahan dan keadaan yang menyenangkan apabila hamba tersebut tidak melakukan suatu perubahan pada dirinya. Dari firman Allah SWT melalui ayat tersebut dapat dijadikan sebuah renungan bahwasanya apabila seseorang menginginkan keadaan yang lebih baik pada dirinya, maka harus dilihat seberapa besar usaha orang tersebut untuk melakukan perubahan pada dirinya sendiri. Tidaklah perubahan tersebut dapat terjadi apabila seseorang tidak ada usaha untuk merubah keadaan menjadi lebih baik. Oleh karena itu

maka lebih baik kita mempunyai motivasi pada diri sendiri untuk berkeinginan melakukan perubahan kepada hal yang lebih baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dalam penelitian ini penulis ingin memfokuskan pada pengaruh dari kegiatan Hubungan Karyawan yang dilakukan oleh praktisi Humas Bank Sleman terhadap tingkat motivasi kerja karyawannya, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu “Apakah terdapat pengaruh kegiatan Hubungan Karyawan terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Bank Sleman?”

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kegiatan hubungan karyawan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Akademis**

- 1) Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan peneliti mengenai pengaruh kegiatan hubungan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Memberikan kontribusi yang berguna bagi akademisi, khususnya mahasiswa komunikasi. Dan sebagai referensi penelitian khususnya kajian tentang pengaruh kegiatan hubungan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

**b. Manfaat Praktis**

- 1) Acuan maupun rujukan untuk penelitian sejenis atau penelitian lanjutan.
- 2) Memberikan masukan kepada manajemen Bank Sleman khususnya praktisi Humas atau PR, dalam upaya untuk membenahkan kegiatan yang berkaitan dengan hubungan karyawan dan peningkatan motivasi kerja.

**D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka memberikan gambaran tentang letak persamaan ataupun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya. Diantara sekian banyak penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Kajian Pustaka**

Judul Skripsi	Persamaan	Perbedaan
<p>1. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta)”. Yang disusun oleh Arif Sidiq. Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013.</p>	<p>Persamaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Arif yaitu secara pendekatan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dan penelitian dalam ruang lingkup komunikasi organisasi.</p>	<p>Perbedaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Arif yaitu pada fokus penelitian yang dimana saudara Arif fokus pada iklim organisasi sedangkan peneliti fokus pada kegiatan hubungan karyawan.</p>
<p>2. “Pengaruh Penilaian Karyawan Tentang Pelaksanaan Kegiatan Employee Relations Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan. (Studi Terhadap Pelaksanaan Kegiatan family Gathering dan Outbond Karyawan PT.UNINDO Periode 2010)”. Yang disusun oleh Ardi Hermawan. Mahasiswa Ilmu Politik Program Sarjana Ekstensi Universitas Indonesia 2010.</p>	<p>Persamaan peneliti yang dilakukan oleh saudara Ardi yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dan penelitian dalam ruang lingkup hubungan karyawan serta pengaruh terhadap motivasi kerja.</p>	<p>Perbedaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Ardi yaitu fokus penelitian yang dilakukan oleh saudara Ardi hanya mengambil salah satu program hubungan karyawan, sedangkan peneliti mengambil keseluruhan dari program hubungan karyawan. Dan lokasi penelitian berbeda.</p>
<p>3. “Pengaruh Aktivitas Employee Relations terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Menara Peninsula Jakarta”. Yang disusun oleh Sari Yuni. Mahasiswi Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana Jakarta 2010.</p>	<p>Persamaan yang peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh saudari Sari yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan penelitian dalam ruang lingkup hubungan karyawan.</p>	<p>Perbedaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh saudari Sari yaitu pada fokus penelitian, saudari Sari mengambil aktivitas hubungan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, sedangkan peneliti mengambil fokus pada hubungan karyawan dan motivasi kerja.</p>

(sumber : olahan peneliti)

Dari tinjauan pustaka mengenai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan ataupun persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dimana persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu kepada ruang lingkup penelitiannya yaitu sama sama meneliti mengenai kegiatan organisasi atau hubungan karyawan. Dan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada faktor yang dipengaruhi oleh kegiatan tersebut, dimana peneliti mengambil motivasi kerja. Kemudian perbedaan yang lain ialah waktu dan tempat penelitian, dengan penelitian yang lain tidaklah sama.

## **E. Landasan Teori**

Landasan teori ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman, juga sebagai rujukan, cara kerangka berfikir penulis untuk menjawab rumusan masalah ataupun hipotesis dalam penelitian ini. Oleh karena itu penulis menguraikan beberapa teori yang berkaitan dengan masalah yang diambil dari para ahli sebagai berikut :

### **1. Komunikasi Organisasi**

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. R Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Ruliana (2014:18) mengemukakan definisi fungsional komunikasi

organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Adapun tujuan komunikasi organisasi menurut Moekijat (1993) adalah untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi. Sementara menurut Liliweri (2013) mengemukakan bahwa ada empat tujuan komunikasi organisasi, yakni :

- a. Menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat.
- b. Membagi informasi.
- c. Menyatakan perasaan dan emosi.
- d. Melakukan koordinasi. (Ruliana, 2014:24).

Dari definisi mengenai komunikasi organisasi yang telah disebutkan oleh para ahli diatas, dapat dipahami bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan fokus kepada unit-unit organisasi atau manusia-manusia yang berada dalam sebuah organisasi sebagai upaya untuk menjangkau tujuan organisasi. Komunikasi organisasi juga sebagai petunjuk, penafsiran dari pesan-pesan atau interaksi yang terjadi didalam organisasi. Interaksi yang terjadi didalam organisasi meliputi tujuan untuk menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat untuk berbagi informasi atau sebagai bentuk penyampaian perasaan, emosi juga sebagai langkah koordinasi didalam sebuah organisasi.

**a. Hubungan Masyarakat (*Public Relations*)**

Begitu banyak profesi yang ada didunia ini pada dasarnya tidak lepas dari dunia komunikasi. Dimana unsur-unsur komunikasi menjadi faktor penting dalam proses penyampaian maksud dan tujuan juga dalam proses pertukaran pesan. Banyak sekali definisi mengenai Hubungan Masyarakat (*Public Relations*). Profesor Byron Cristian dalam Bonar (1993:19) mengatakan bahwa hubungan Masyarakat adalah suatu usaha yang sadar untuk mempengaruhi orang terutama melalui komunikasi, guna berfikir baik terhadap suatu oraganisasi, menghargainya, mendukungnya, dan ikut simpati bersamanya jika mendapat tantangan dan kesukaran.

L.F Urwick dalam Bonar (1993:23) lebih jelas memberikan tempat untuk Humas atau PR. Yakni menerapkan dalam unsur ketiga dalam manajemen, yaitu pada unsur hubungan. Yang dimaksud Hubungan ialah tugas manajemen untuk menyampaikan kebijaksanaan manajemen, mendengarkan pendapat-pendapat masyarakat dan menciptakan suasana saling mengerti atau *interaction* dan hubungan yang baik antar pegawai dari atas sampai bawah.

Kemudian, berdasarkan ciri khas kegiatan Humas atau PR tersebut, menurut pakar Humas International, Cutlip & Center, and Canfield (1982) fungsi *Public Relations* dapat dirumuskan, sebagai berikut :

- 1) Menunjang aktivitas utama manajemen dalam mencapai tujuan bersama (fungsi melekat pada manajemen lembaga atau organisasi).
- 2) Membina hubungan yang harmonis antara badan atau organisasi dengan publiknya yang merupakan khalayak bersama.
- 3) Mengidentifikasi segala sesuatu yang berkaitan dengan opini, persepsi dan tanggapan masyarakat terhadap badan atau organisasi yang diwakilinya, atau sebaliknya.
- 4) Melayani keinginan publiknya dan memberikan sumbang saran kepada pimpinan manajemen demi tujuan dan manfaat bersama.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah timbal balik, dan mengatur arus informasi, publikasi serta pesan dari badan atau organisasi yang diwakilinya, demi tercapainya citra positif bagi kedua belah pihak. (Ruslan, 2007:19).

Ruang lingkup tugas Humas atau PR dalam sebuah organisasi atau lembaga antara lain meliputi aktivitas sebagai berikut :

- 1) Membina hubungan kedalam (*public Internal*), yang dimaksud dengan publik internal adalah publik yang menjadi bagian dari unit atau badan atau perusahaan atau organisasi itu sendiri.
- 2) Membina hubungan keluar (*public eksternal*), yang dimaksud dengan publik luar ialah publik umum (masyarakat). (Ruslan, 2007:22).

Ruslan dalam bukunya “Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi” (2007:273) menjelaskan bahwa, Hubungan Masyarakat internal (*internal public relations*) dalam suatu perusahaan, terdiri dari beberapa tingkatan :

- 1) Hubungan dengan pekerja atau karyawan (*Employee Relations*) pada umumnya, beserta keluarga karyawan khususnya.
- 2) Hubungan dengan pihak jajaran pimpinan dalam manajemen perusahaan (*Management Relations*), baik level korporat atau level sebagai pelaksana.
- 3) Hubungan dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham (*Stakeholder Relations*).

Secara garis besar dapat diartikan bahwa peran praktisi Humas atau PR dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai hubungan yang harmonis antara suatu badan organisasi atau perusahaan dengan publik dan para pemangku kepentingan. Dan berdasarkan kegiatan Humas atau PR, secara praktik dapat dipahami Humas atau PR menunjang aktivitas manajemen, membina hubungan yang baik dengan publik sebagai sasarannya, mengidentifikasi gejala yang timbul, berperan dalam memberikan masukan kepada manajemen, dan menciptakan komunikasi dua arah baik dari manajemen kepada karyawan dan juga sebaliknya.

Ruang lingkup tugas dari Hubungan Masyarakat atau PR dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu membina hubungan internal,

salah satunya membina hubungan dengan para karyawan (*Employee Relations*).

**b. Hubungan Karyawan (*Employee Relations*)**

Karyawan atau pekerja dalam perusahaan merupakan aset penting. Peran dan kegiatan aktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan, sangat mempengaruhi pencapaian tujuan. Hubungan Karyawan (*Employee Relations*), mengatur hubungan khusus antara manajemen dengan pekerja, agar selalu dalam keadaan baik. Hubungan karyawan mengusahakan dengan berbagai macam usaha dan program-program untuk mencapai *understanding* (pemahaman), kepercayaan, bantu-menbantu dan kerja sama antara kedua belah pihak. (Bonar, 1993:58).

Menurut Cutlip & Center (1982) Hubungan Karyawan (*Employee Relations*) sebagai sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya. (Ruslan, 2007:275).

Maksud dan tujuan kegiatan komunikasi hubungan masyarakat internal yang dilaksanakan oleh praktisi Humas atau PR melalui program kerja hubungan karyawan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

- 2) Untuk menghilangkan kesalah pahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan para karyawan.
  - 3) Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
  - 4) Sebagai media komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan.
- (Ruslan, 2007:277).

Ruslan dalam bukunya “Manajemen Publik Relations dan Media Komunikasi” (2007:278) menjelaskan bahwa kegiatan Hubungan Karyawan (*Employee Relations*) dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam bentuk berbagai macam aktivitas dan program, antara lain sebagai berikut :

- 1) Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan Pelatihan dilaksanakan perusahaan, dalam upaya meningkatkan kinerja dan ketrampilan (*skill*) karyawan, dan kualitas maupun kuantitas pemberian jasa dan lain sebagainya.

- 2) Program Motivasi Kerja Berprestasi

Program tersebut dikenal dengan istilah *Achivment Motivation Training (AMT)*, dimana dalam pelatihan tersebut diharapkan

dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi (etos) kerja serta disiplin karyawan dengan harapan-harapan atau keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

### 3) Program Penghargaan

Program yang dimaksudkan disini adalah upaya pihak perusahaan (pimpinan) memberikan penghargaan kepada karyawannya, baik yang berprestasi kerja maupun yang cukup lama masa pengabdian pekerjaan. Dalam hal ini, penghargaan yang diberikan tersebut akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan.

### 4) Program Acara Khusus (*special event*)

Yakni merupakan program khusus yang sengaja dirancang diluar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka (*event*) ulang tahun perusahaan, diadakan kegiatan keagamaan, olahraga, lomba dan hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua karyawan. Kegiatan dan program tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan.

### 5) Program Media Komunikasi Internal

Membentuk media komunikasi internal melalui buletin, majalah dinding (*news release*) dan majalah perusahaan atau PR

yang berisikan pesan, informasi dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dan pimpinan.

Dari definisi oleh para ahli mengenai hubungan karyawan tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan karyawan merupakan usaha untuk menciptakan pemahaman (*understanding*), kepercayaan, juga sikap untuk saling bantu-membantu dan kerja sama antara kedua belah pihak, yaitu karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai maksud dan tujuan yang baik dalam menangani hubungan karyawan, maka dapat diaplikasikan melalui kegiatan yang berkaitan dengan hubungan karyawan seperti melalui program-program kegiatan pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja berprestasi, penghargaan kepada karyawan, mengagendakan acara khusus diluar agenda organisasi dan menyediakan media komunikasi internal.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan komponen yang melekat pada diri seorang pekerja, dorongan atau keinginan yang mendasari perbuatan. Untuk memeperjelas dan memeperkuat pemahaman mengenai motivasi kerja berikut penulis mengambil teori dari para ahli yang sebelumnya telah mendefinisikan.

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, terlebih dahulu dijelaskan mengenai pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja.

Banyak pengertian motif, Abraham Sperling (1987) dalam Mangkunegara (2009:93) mengemukakan bahwa, motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Kemudian, William J. Stanton (1981) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Menurut Fillmore H. Sstanford (1969) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2009:93).

Motivasi didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2006) bahwa motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun, 2012:312).

Motivasi dalam bekerja didefinisikan oleh Ernest J. McCormick (1985) dalam Mangkunegara (2009:94) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, motif atau motivasi merupakan suatu dorongan pada diri manusia untuk

melakukan suatu tindakan guna terpenuhi kebutuhan dalam dirinya sehingga tercapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang terjadi pada diri seorang pekerja yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motif mendasari kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, kemudian motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi kerja mempengaruhi, membangkitkan dan memelihara perilaku pekerja dengan lingkungan kerja.

#### **b. Teori Motivasi Kerja**

Ada berbagai teori yang menjelaskan mengenai Motivasi Kerja. Mangkunegara dalam bukunya “Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan” (2009:94-99) memaparkan berbagai teori yang berkaitan dengan motivasi kerja. Diantaranya yaitu :

##### **1) Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai tersebut tidak terpenuhi kebutuhannya maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tersebut

terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang gembira, sebagai manifestasi rasa puas dalam dirinya.

2) Teori *ERG (Existence, Relatedness, Growth)*

Teori ini dikemukakan oleh Aldelfer. Teori ini bentuk refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu *Existence* (makan, minum, pakaian, bernafas, keamanan kerja, gaji, *Fingger benefits*. kemudian *Relatedness* (kepuasan dalam berinteraksi dilingkungan kerja), dan *Growth* (kemampuan dan kecakapan pegawai).

3) Teori *Insting*

Teori ini berdasarkan evaluasi dari teori Darwin. Darwin berpendapat bahwa *Intelligent* merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya atau dikontrol oleh pikiran.

4) Teori *Drive*

Woodworth menggunakan konsep *drive* sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan tindakan, seperti orang yang merasakan lapar maka akan mnecari makan. Berarti dorongan untuk keluar dari kondisi ketidakseimbangan atau tekanan.

5) Teori Lapangan

Teori yang dikemukakan oleh Kurt Lewin. Teori ini lebih mengfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada

*insting* atau *habit*. Perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

Dari beberapa teori mengenai motivasi kerja yang telah dipaparkan oleh ahli tersebut penulis ingin mengambil teori kebutuhan secara hirerarki yang secara umum dipahami sebagai teori hirerarki kebutuhan.

#### a) **Teori Hirerarki Kebutuhan**

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu (Bangun, 2012:316).

Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain :

##### (1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis

ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (the first need), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

#### (2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

#### (3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

#### (4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar, misalnya status, pengakuan, dan

perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

#### (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Pada tingkat ini manusia menggunakan kemampuan skill dan potensi.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. (Bangun, 2012:316).

Teori hierarki kebutuhan merupakan kebutuhan dasar pada diri manusia, dalam hal ini bisa diartikan pada kebutuhan para pekerja atau pegawai. Dimana kebutuhan dari tingkat bawah sampai tingkat atas yang memotivasi pekerja untuk selalu melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan pribadinya.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:99).

1. Hipotesis nol/ null ( $H_0$ ) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel. Yang berarti variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen Y. (Bungin, 2008:90)
2. Hipotesis kerja ( $H_a$ ) yaitu hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan atau pengaruh antar variabel. Yang berarti variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen Y. (Bungin, 2008:90).

Berdasarkan latar belakang masalah serta rumusan masalah yang disampaikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh kegiatan Hubungan Karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Sleman.
2.  $H_a$  : Ada pengaruh antara kegiatan Hubungan Karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Sleman.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini dibuat dengan tujuan agar penelitian dapat terarah sesuai dengan yang diharapkan, oleh karena itu peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis digunakan salah satu jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian survei. Masri Singarimbun dalam Effendi (2014:3)

mendefinisikan penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

## **2. Subyek dan Obyek Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah kegiatan Hubungan Karyawan di Bank Sleman. Sedangkan yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi.**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Subyek atau Obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:119).

Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan Bank Sleman yang meliputi keseluruhan lapisan tingkatan jabatan yang ada. Dari data observasi yang dilakukan, perusahaan tersebut tercatat karyawan dengan jumlah 133 termasuk semua tingkatan dari *level low manajer* sampai *top manajer*.

### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel ini, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). (Sugiyono, 2013:120).

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik acak sederhana (*simple random sampling*) adalah sebuah metode pengambilan sampel dasar dalam penelitian sosial. Teknik acak sederhana dapat dilakukan jika data populasi cenderung homogen, jumlahnya tidak terlalu besar dan bersifat umum. (Miftahul Jannah, 2014:4.19).

Untuk menentukan besaran jumlah sampel maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

keterangan :

n = ukuran sampel

N = populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan. (Kriyantono. 2006:162).

Dari rumus tersebut peneliti memasukan kedalam perhitungan, untuk mengetahui besaran atau jumlah pengambilan sampel, yaitu :

$$n = \frac{133}{1+133(10\%)^2}$$
$$n = 57,09$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil peneliti berjumlah 57,09 dan dibulatkan peneliti menjadi 60 responden dari total populasi yang berjumlah 133 responden. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 60 responden.

#### 4. Definisi Konseptual

Definisi konsep dibuat untuk mempermudah peneliti dalam usaha mendapatkan hasil data, yang dapat menggambarkan keadaan yang sedang terjadi. Definisi konsep merupakan teori atau turunan dari teori yang sebelumnya para ahli telah mendefinisikan. Konsep penelitian bertujuan untuk membatasi masalah, juga sebagai dasar pemikiran yang akan menjadi oprasional dalam penelitian. Oleh karena itu peneliti mengambil konsep teori dari beberapa ahli sebagai berikut :

a. Kegiatan Hubungan Karyawan (*Employee Relations*)

Berdasarkan Ruslan (2007:278) dijelaskan bahwa kegiatan Hubungan Karyawan (*Employee Relations*) dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam bentuk berbagai macam aktivitas dan program, antara lain sebagai berikut :

1) Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan Pelatihan dilaksanakan perusahaan, dalam upaya meningkatkan kinerja dan ketrampilan (*skill*) karyawan, dan kualitas maupun kuantitas pemberian jasa dan lain sebagainya.

2) Program Motivasi Kerja Berprestasi

Program tersebut dikenal dengan istilah *Achivment Motivation Training* (AMT), dimana dalam pelatihan tersebut diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi (etos) kerja serta disiplin keryawan dengan harapan-harapan atau keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

3) Program Penghargaan

Program yang dimaksudkan disini adalah upaya pihak perusahaan (pimpina) memberikan penghargaan kepada karyawannya, baik yang berprestasi kerja maupun yang cukup lama masa pengabdian pekerjaan. Dalam hal ini,

penghargaan yang diberikan tersebut akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan.

4) Program Acara Khusus (*special event*)

Yakni merupakan program khusus yang sengaja dirancang diluar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka (*event*) ulang tahun perusahaan, diadakan kegiatan keagamaan, olahraga, lomba dan hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua karyawan. Kegiatan dan program tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan.

5) Program Media Komunikasi Internal

Membentuk media komunikasi internal melalui buletin, majalah dinding (*news release*) dan majalah perusahaan atau PR yang berisikan pesan, informasi dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dan pimpinan.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi oleh Abraham Maslow dalam Bangun (2012:316) membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada

kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

### 3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

### 4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar, misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Pada tingkat ini manusia menggunakan kemampuan (*skill*) dan

potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 5. Definisi Oprasional

Definisi oprasional merupakan uraian dari teori yang sebelumnya telah menjadi konsep dasar pemikiran peneliti. Definisi operasional dibuat untuk menghasilkan *instrument* atau alat pengumpul data, yang dapat menggambarkan keadaan yang sedang terjadi. Sehingga dari alat pengumpul data tersebut, akan menghasilkan data yang sesuai dan dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Berdasarkan konsep yang telah dibuat maka peneliti membuat oprasional penelitian sebagai berikut :

### a. Kegiatan Hubungan Karyawan

Adapun operasional dalam variabel ini adalah :

#### 1) Program pendidikan dan pelatihan

- a) Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan.
- b) Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan.
- c) Peningkatan produktivitas kerja melalui program pendidikan dan pelatihan.
- d) Pengadaan program peningkatan layanan pendidikan.

- 2) Program motivasi kerja berprestasi.
    - a) Kesempatan yang sama dalam berkarir.
    - b) Peningkatan output/hasil kerja yang baik.
    - c) Perhatian masalah kerja yang dihadapi perusahaan.
    - d) Pemberian keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan masalah perusahaan.
  - 3) Program penghargaan.
    - a) Pemberian promosi karyawan berprestasi.
    - b) Pemberian fasilitas sesuai kebutuhan kerja.
    - c) Menghargai dalam hal prestasi kerja.
  - 4) Program acara khusus.
    - a) Melibatkan karyawan dalam event perusahaan.
    - b) Event dapat meningkatkan keakraban.
    - c) Event memberikan hiburan.
  - 5) Program Media Komunikasi Internal
    - a) Media internal dapat memenuhi kebutuhan informasi.
    - b) Karyawan berpartisipasi pada forum yang ada di media internal.
- b. Motivasi kerja.
- 1) Kebutuhan fisiologis.
    - a) Gaji mampu mencukupi kebutuhan primer
    - b) Mendapatkan gaji yang sesuai harapan/pekerjaan

- c) Tabungan tempat tinggal
- 2) Kebutuhan rasa aman.
    - a) Keselamatan adalah prioritas utama dalam bekerja.
    - b) Mendapatkan jaminan kesehatan.
    - c) Mendapatkan tunjangan pensiun.
    - d) Merasa aman saat bekerja.
  - 3) Kebutuhan sosial.
    - a) Sikap saling menghormati antar karyawan.
    - b) Dapat bersosialisasi dengan lingkungan masyarakat tempat tinggal.
    - c) Diskusi dengan rekan-rekan kerja menyelesaikan masalah dalam perusahaan.
  - 4) Kebutuhan harga diri.
    - a) Diorangkan dalam perusahaan.
    - b) Dihargai dan dihormati oleh karyawan lain.
    - c) Berusaha untuk tidak melakukan kesalahan.
    - d) Beretika dengan baik agar selalu mendapat pandangan baik.
  - 5) Kebutuhan aktualisasi diri.
    - a) Memberikan kontribusi banyak pada perusahaan.
    - b) Keterampilan sangat mendukung saya dalam bekerja.
    - c) Hasil kerja yang memuaskan dan menambah semangat.

- d) Menggunakan kemampuan untuk mengejar prestasi lebih tinggi.

## 6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dengan hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Darmawan, 2013:108).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu:

- a. Variabel bebas.

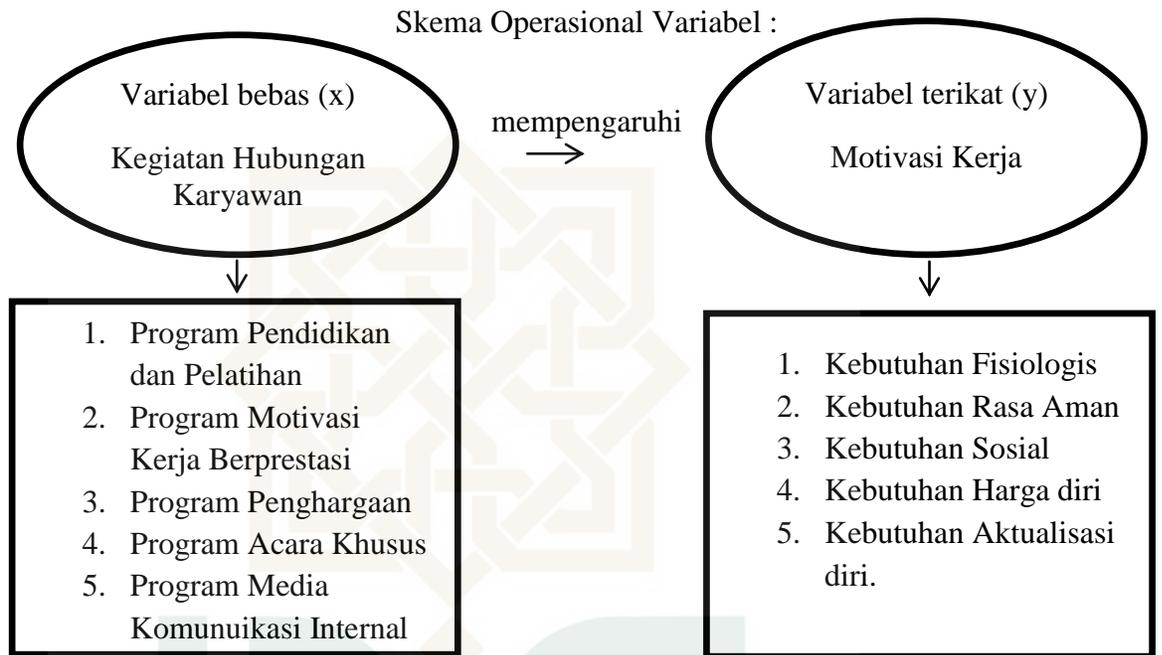
Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Darmawan, 2013:109). Dalam penelitian ini variabel bebasnya atau yang disebut dengan variabel (X) adalah kegiatan Hubungan Karyawan yang dilakukan oleh Bank Sleman.

- b. Variabel terikat.

Adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Darmawan, 2013:109). Dalam penelitian variabel terikatnya atau yang disebut dengan variabel (Y) adalah tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman.

## Gambar 1

### Skema Variabel



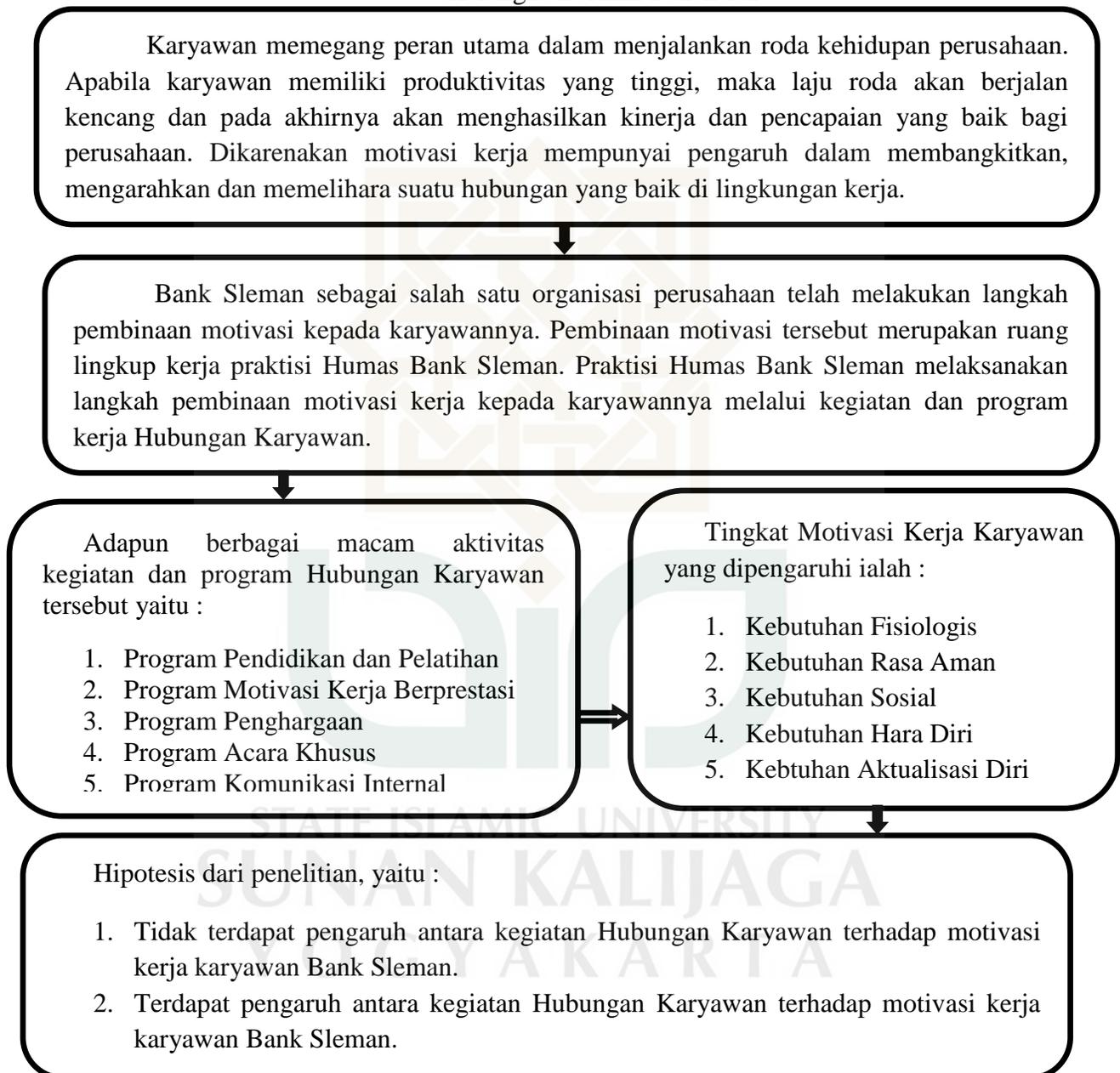
(sumber : olahan peneliti)

## 7. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dibuat untuk menjelaskan isi dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, sehingga keseluruhan penelitian dari latar belakang masalah sampai kesimpulan dapat dipahami. Oleh karena itu peneliti menggambarkan pola pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

## Gambar 2

### Kerangka Berfikir Penelitian



(sumber : olahan peneliti).

## 8. Jenis dan Sumber Data

### a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif biasanya disimpulkan dengan angka-angka. Semua data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial ataupun noninferensial (Bungin, 2013:126). Data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan data skala interval. Data skala interval yaitu data yang punya ruas-ruas atau interval, atau jarak yang berdekatan yang sama. Jarak itu berpedoman pada ukuran tertentu. (Bungin, 2013:127).

### b. Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari yang diharapkan. (Bungin, 2013:129). Adapun dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1) Data Primer

Sumber data primer adalah sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan. (Bungin, 2013:129). Data primer dalam penelitian ini adalah reponden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Bank Sleman.

## 2) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah data primer. Data yang dihasilkan dari sumber data ini adalah data sekunder. (Bungin, 2013:129). Data sekunder dalam penelitian ini melalui buku-buku, catatan, dokumentasi, dan lain-lain yang dijadikan teori dalam menganalisis data yang ditentukan.

## 9. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Pengukuran Data

### a. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2013:129).

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1) Metode angket

Metode ini juga disebut sebagai metode kuesioner atau dalam bahasa Inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan atau pernyataan). Metode angket berbentuk rangkaian atau pertanyaan yang disusun secara sistematis sebuah daftar pertanyaan, kemudian di kirimkan pada responden untuk diisi. (Bungin, 2013:130). Dan metode angket langsung tertutup, yaitu angket yang telah dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang diambil oleh responden, kemudian alternatif jawaban yang harus

dijawab responden, telah tertera dalam angket tersebut. (Bungin, 2013:130).

Penelitian ini akan menyebarkan kuesioner kepada para partisipan atau responden yang merupakan para karyawan yang telah mengikuti rangkaian pelaksanaan kegiatan Hubungan Karyawan. Dan pengumpulan kuesioner akan terkumpul selama jangka waktu yang telah ditentukan oleh peneliti.

b. Instrument Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data Kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. (Sugiyono, 2013:135-136).

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert :

1) Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban setiap item instrument yang menggunakan

skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif samapai sangat negatif (Sugiyono, 2013: 136).

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dibuat dengan :

SS	: Sangat Setuju diberi bobot	5
S	: Setuju diberi bobot	4
N	: Netral diberi bobot	3
TS	: Tidak Setuju diberi bobot	2
STS	: Sangat Tidak Setuju diberi bobot	1

(Sugiyono, 2013: 137).

## 10. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan suatu instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur. (Mustafa E.Q. 2009:164).

Dalam pengujian validitas ini penguji menggunakan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk merupakan uji kecocokan antara butir-butir dalam kuisisioner dengan teori yang mendasari (digunakan untuk mendefinisikan) konsep atau konstruk yang diukur (Mustafa E.Q. 2009:166).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment (*person's correlation*) sebagai berikut :

$$\Gamma_{xy} = \frac{N \Sigma X Y - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien product moment

n : jumlah individu dalam sampel

X : angka mentah untuk pengukuran

Y : angka mentah untuk pengukuran (Kriyantono, 2006:146).

Item instrument dianggap valid apabila hasilnya lebih besar dari r table, jika r hitung > r table maka hasilnya valid. Dalam penelitian ini ditentukan taraf signifikansi 5% dari sampel yang diuji sebanyak 46 responden, sehingga didapatkan r table sebesar 0,284. Setiap item dikatakan valid apabila r hitung > t tabel, dan dikatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas (*reliability*) adalah sejauh mana temuan-temuan penelitian dapat direplikasi, jika penelitian dilakukan ulang, maka akan menghasilkan kesimpulan yang sama. (Hikmat, 2011-60).

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{al} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\delta b^2}{\delta t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{al}$  : korelasi keandalan alpha

$k$  : kebanyakan butir pertanyaan

$\delta b$  : jumlah varian butir

$\delta t$  : variabel total

Pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid reliabel apabila koefisien alpha > 0,60. Apabila koefisien alpha < 0,60 maka pertanyaan atau pernyataan dikatakan tidak reliabel.

## 11. Metode Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah (Suprayogo, 2003:191).

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi.

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan salah satu analisis data dalam penelitian kuantitatif. Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu data dari hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan (Tanzeh, 2011:97-98).

## b. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sunyoto, 2007:9). Data yang dianalisis dengan regresi merupakan data dari kuantitatif yang memiliki skala pengukuran minimal interval. Sebelum menghitung dengan analisis regresi harus ditentukan terlebih dahulu variabel bebas (independent variable) yang disimbolkan dengan X dan variabel tidak bebas (dependent variable) yang disimbolkan dengan Y. Pada penelitian ini menggunakan rumus regresi linier, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (variabel yang diduga)

X : Variabel bebas

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah regresi linier

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini akan diproses menggunakan program SPSS untuk menghindari kesalahan.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Kegiatan Hubungan Karyawan terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Sleman adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesis didapat nilai F hitung sebesar 57,158 artinya F hitung  $(57,158) > F$  tabel  $(4,00)$ . Dan nilai signifikansi  $(0,00) < 0,05$ . Sesuai dengan kriteria bahwasannya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi, terdapat pengaruh antara kegiatan hubungan karyawan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman.
2. Koefisien korelasi antara kegiatan hubungan karyawan dengan tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman bernilai 0,705. Total responden dalam penelitannya adalah sejumlah 60, maka diperoleh r tabel 0,250. Serta didapat probabilitas (sig) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan karyawan Bank Sleman terhadap motivasi kerja karyawan Bank Sleman, karena  $0,705 > 0,250$  dan  $0,000 < 0,05$ .
3. Koefisien korelasi variabel hubungan karyawan Bank Sleman dengan motivasi kerja karyawan Bank Sleman sebesar 0,705 bertanda positif. Ini mengandung pengertian bahwa arah korelasinya positif dimana semakin

tinggi kegiatan hubungan karyawan Bank Sleman maka semakin tinggi pula nilai tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman. Jadi semakin tinggi kualitas kegiatan hubungan karyawan Bank Sleman maka semakin tinggi kemungkinan motivasi kerja karyawan Bank Sleman.

4. Kegiatan hubungan karyawan berpengaruh cukup besar terhadap tingkat motivasi kerja karyawan Bank Sleman. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan 0,496. Nilai tersebut berarti bahwa variabel hubungan karyawan Bank Sleman dapat menjelaskan peningkatan motivasi kerja sebesar 49,6%. Atau dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) adalah 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **B. SARAN**

Setelah melakukan penelitian Pengaruh Kegiatan Hubungan Karyawan terhadap Tingkat Motivasi Kerja, maka penulis memberikan saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Mengingat pengaruh hubungan karyawan Bank Sleman terhadap motivasi kerja karyawan Bank Sleman cukup tinggi yaitu sebesar 49,6%, diharapkan Bank Sleman dapat meningkatkan program-program hubungan karyawan yang lebih baik, membangun, dan kreatif sehingga dapat memberikan efek yang baik pada karyawan. Bank Sleman diharapkan

dapat terus meningkatkan perhatian kepada karyawan dengan meningkatkan kebutuhan-kebutuhan karyawannya.

2. Bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta hendaknya bisa mengambil pelajaran yang akan berguna ketika bekerja. Yaitu diharapkan dapat membangun hubungan karyawan yang baik pada sesama karyawan atau sesama rekan bisnis. Dan terus untuk bisa memotivasi diri sendiri supaya lebih giat dalam bekerja.
3. Bagi peneliti lain, agar mampu melakukan penelitian dengan variabel-variabel lain yang lebih bervariasi.



## DAFTAR PUSTAKA

### Kitab :

Al-Qur'an dan terjemahannya 2008. Departemen Agama Republik Indonesia.  
Bandung: Diponegoro

### Buku :

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bonar, S.K. 1993. *Hubungan Masyarakat Modern (Public Relations)*. Jakarta:  
Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial: format format kuantitatif dan  
kualitatif*. Surabaya, Airlangga University Press.

Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja  
Rosdakarya.

Effendi, Sofian. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES

Hikmat, Mahi M. 2011. *Metode penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan  
Sastra*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknis Praktis Riset Komunikasi : disertai contoh  
praktis riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi,  
komunikasi pemasaran*. Jakarta : Prenanda Media.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miftahul Jannah, dkk. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif*. Banten : Universitas Terbuka.
- Mustofa EQ, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumrntasi*. Yoyakarta : Graha Ilmu.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakrta: Rajawali.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : teori dan studi kasus*. Jakarta: Rajawali pers.
- Ruslan, Rosady. 2007. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi : konsepsi dan aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat : ringkasan dan kasus*. Yogyakarta : Amara Books.
- Suprayoga, Imam. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial – Agama*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta : Teras.

**Skripsi :**

Arif Sidiq. 2013. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta)”.. Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

Ardi Hermawan. 2010. “Pengaruh Penilaian Karyawan Tentang Pelaksanaan Kegiatan Employee Relations Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan. (Studi Terhadap Pelaksanaan Kegiatan family Gathering dan Outbond Karyawan PT.UNINDO Periode 2010)”. Mahasiswa Ilmu Politik Program Sarjana Ekstensi Universitas Indonesia. Jakarta.

Sari Yuni. 2010. “Pengaruh Aktivitas Employee Relations terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Menara Peninsula Jakarta”. Mahasiswi Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana. Jakarta.

**Wibesite :**

<http://banksleman.co.id/>

diakses pada 27 Maret 2017

<http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/uji-linieritas.html>

diakses pada 1 April 2017

<http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/uji-linieritas.html>

diakses pada 1 April 2017

## KUESIONER PENELITIAN

### Identitas Responden

Umur :

Jabatan (posisi) :

Lama bekerja :

Jenis kelamin :

### Petunjuk pengisian

Berilah tanda centang (√) pada pernyataan yang sesuai dengan yang anda rasakan.

Adapun keterangannya adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### Daftar Pernyataan

#### 1. Kegiatan Hubungan Karyawan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Program Pelatihan dan Pendidikan</b>						
1	Kegiatan Pelatihan dan Pendidikan meningkatkan pengetahuan saya					
2	Program Pelatihan dan Pendidikan yang diadakan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya					
3	Program Pelatihan dan Pendidikan yang diadakan perusahaan dapat meningkatkan produktifitas saya					

4	Kegiatan Pelatihan dan Pendidikan yang rutin diadakan, pelayanan dan materinya semakin meningkat					
<b>Program Motivasi Kerja Berprestasi</b>						
1	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam berkarir					
2	Pembinaan motivasi dapat meningkatkan etos kerja saya dalam bekerja					
3	Pimpinan memberikan perhatian pada setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan					
4	Pimpinan memberikan wewenang kepada para karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan					
<b>Program Penghargaan</b>						
1	Perusahaan memberikan promosi pada setiap karyawan yang berprestasi					
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja saya dalam bekerja					
3	Perusahaan menghargai dan memperhatikan prestasi karyawan dalam bekerja					
<b>Program Acara Khusus</b>						
1	Semua karyawan dilibatkan dalam setiap <i>event</i> yang diadakan oleh perusahaan					
2	Saya merasa kegiatan keakraban membangun rasa kekeluargaan didalam perusahaan					
3	Saya merasa <i>event</i> yang diadakan perusahaan memberikan hiburan tersendiri					
<b>Program Media Komunikasi Internal</b>						
1	Media komunikasi internal cukup memenuhi kebutuhan informasi karyawan					
2	Karyawan berpartisipasi pada forum media komunikasi internal dalam perusahaan					

## 2. Motivasi Kerja

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1	Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan primer					
2	Saya sudah mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya					

3	Gaji yang saya peroleh dapat disisihkan untuk kebutuhan tempat tinggal					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
1	Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawan					
2	Perusahaan memperhatikan tunjangan kesehatan para karyawan					
3	Saya mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan sebagai jaminan hari tua					
4	Saya merasa aman berada di lingkungan kerja saya					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
1	Sikap saling menghormati antar karyawan di lingkungan kerja saya					
2	Saya masih dapat bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan tempat tinggal saya					
3	Saya sering berdiskusi dengan rekan-rekan saya dalam penyelesaian masalah					
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>						
1	Saya merasa ada dan dianggap di lingkungan kerja saya					
2	Saya merasa dihargai dan menghormati dengan sesama rekan kerja					
3	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
4	Saya selalu menunjukkan etika yang baik agar saya jua mendapatkan pandangan yang baik pula					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
1	Saya memberikan kontribusi yang banyak pada perusahaan tempat saya bekerja					
2	Ketrampilan yang saya miliki sebagai modal saya dalam bekerja					
3	Saya selalu bekerja sebaik mungkin dan penuh semangat untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan					
4	Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk mengejar prestasi yang lebih baik					

### HASIL KUESIONER VARIABEL HUBUNGAN KARYAWAN (X)

NO	Umur	Jabatan	Lama Kerja	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Jumlah Var X	
1	31-40	AO	1-5 TAHUN	L	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
2	31-40	AO	11-20 TAHUN	P	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	77
3	31-40	AO	6-10 TAHUN	P	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	>50	KABAG,KREDIT	31-40 TAHUN	L	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	71
5	31-40	AO	1-5 TAHUN	L	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71
6	21-25	AO MIKRO	1-5 TAHUN	L	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
7	41-50	KABAG,KREDIT	21-30 TAHUN	L	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	72
8	21-25	AO MIKRO	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
9	30-40	AO SENIOR UMKM	6-10 TAHUN	L	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	68
10	>50	AO	21-30 TAHUN	P	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	76
11	26-30	AO	1-5 TAHUN	P	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
12	31-40	AO	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
13	26-30	AO	6-10 TAHUN	P	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
14	26-30	AO	1-5 TAHUN	L	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	62

15	31-40	ANALIS KREDIT	6-10 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	26-30	AKUNTAN	1-5 TAHUN	P	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
17	21-25	AKUNTAN	1-5 TAHUN	P	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	73
18	26-30	ADMIN KREDIT	1-5 TAHUN	P	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	66
19	26-30	ADMIN KREDIT	< 1 TAHUN	P	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	26-30	AO	< 1 TAHUN	L	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64
21	31-40	CSO	11-20 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
22	>50	KABAG PELAYANAN	21-30 TAHUN	P	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	75
23	26-30	TK SKAI	< 1 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	62
24	26-30	SKAI	1-5 TAHUN	P	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	70
25	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68
26	21-25	TELLER	< 1 TAHUN	P	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	69
27	31-40	TELLER	< 1 TAHUN	P	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	70
28	26-30	TELLER	< 1 TAHUN	P	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
29	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
30	41-50	STAF PELAYANAN	11-20 TAHUN	L	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	64
31	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	62
32	26-30	TELLER	1-5	P	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	73

			TAHUN																		
33	31-40	TELLER	11-20 TAHUN	L	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
34	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	72
35	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	L	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
36	21-25	STAFF IT	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
37	26-30	STAFF IT	< 1 TAHUN	L	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	72
38	26-30	STAFF IT	1-5 TAHUN	L	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	70
39	26-30	STAFF	6-10 TAHUN	P	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	59
40	31-40	SECURITY	1-5 TAHUN	L	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67
41	31-40	SECURITY	1-5 TAHUN	L	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	60
42	>50	SUPERVISOR	21-30 TAHUN	L	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	72
43	41-50	KABAG	21-30 TAHUN	L	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	76
44	31-40	SPV	6-10 TAHUN	P	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	75
45	26-30	STAFF HC	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	69
46	41-50	STAFF	11-20 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	65
47	31-40	STAFF	6-10 TAHUN	L	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	68
48	31-40	STAFF	6-10 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	66
49	21-25	CS	< 1 TAHUN	L	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	69

50	26-30	CS	1-5 TAHUN	L	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	68
51	31-40	KABAG	11-20 TAHUN	L	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	65
52	26-30	CS	1-5 TAHUN	L	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	70
53	26-30	CS	1-5 TAHUN	L	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	66
54	26-30	SECURITY	1-5 TAHUN	L	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	65
55	41-50	OB	6-10 TAHUN	L	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	71
56	41-50	SUPERVISOR	21-30 TAHUN	L	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	68
57	31-40	OB	6-10 TAHUN	L	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	68
58	31-40	OB	6-10 TAHUN	L	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	67
59	31-40	TELLER	6-10 TAHUN	L	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	67
60	26-30	STAFF	1-5 TAHUN	L	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	68



15	31-40	ANALIS KREDIT	6-10 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
16	26-30	AKUNTAN	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
17	21-25	AKUNTAN	1-5 TAHUN	P	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	79
18	26-30	ADMIN KREDIT	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	26-30	ADMIN KREDIT	< 1 TAHUN	P	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
20	26-30	AO	< 1 TAHUN	L	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	72	
21	31-40	CSO	11-20 TAHUN	P	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	72	
22	>50	KABAG PELAYANAN	21-30 TAHUN	P	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	83	
23	26-30	TK SKAI	< 1 TAHUN	P	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67	
24	26-30	SKAI	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74	
25	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	76	
26	21-25	TELLER	< 1 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	76	
27	31-40	TELLER	< 1 TAHUN	P	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	78	
28	26-30	TELLER	< 1 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	76	
29	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	76	
30	41-50	STAF PELAYANAN	11-20 TAHUN	L	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75	
31	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75	
32	26-30	TELLER	1-5	P	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	81	

			TAHUN																				
33	31-40	TELLER	11-20 TAHUN	L	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	81
34	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	P	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	80
35	26-30	TELLER	1-5 TAHUN	L	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
36	21-25	STAFF IT	1-5 TAHUN	P	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	81
37	26-30	STAFF IT	< 1 TAHUN	L	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	81
38	26-30	STAFF IT	1-5 TAHUN	L	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	82
39	26-30	STAFF	6-10 TAHUN	P	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	78
40	31-40	SECURITY	1-5 TAHUN	L	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76
41	31-40	SECURITY	1-5 TAHUN	L	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	77
42	>50	SUPERVISOR	21-30 TAHUN	L	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
43	41-50	KABAG	21-30 TAHUN	L	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	80
44	31-40	SPV	6-10 TAHUN	P	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
45	26-30	STAFF HC	1-5 TAHUN	P	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75
46	41-50	STAFF	11-20 TAHUN	P	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	69
47	31-40	STAFF	6-10 TAHUN	L	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	76
48	31-40	STAFF	6-10 TAHUN	P	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	72
49	21-25	CS	< 1 TAHUN	L	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	71

50	26-30	CS	1-5 TAHUN	L	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	74
51	31-40	KABAG	11-20 TAHUN	L	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	78
52	26-30	CS	1-5 TAHUN	L	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	76
53	26-30	CS	1-5 TAHUN	L	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	72
54	26-30	SECURITY	1-5 TAHUN	L	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	74
55	41-50	OB	6-10 TAHUN	L	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	80
56	41-50	SUPERVISOR	21-30 TAHUN	L	4	3	3	5	4	4	3	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	72
57	31-40	OB	6-10 TAHUN	L	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	75
58	31-40	OB	6-10 TAHUN	L	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	78
59	31-40	TELLER	6-10 TAHUN	L	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	76
60	26-30	STAFF	1-5 TAHUN	L	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	70



X10	Pearson Correlation	.308*	.300	.425**	.391**	.322*	.449**	.337*	.291	.403**	1	.550**	.289	.327*	.310*	.073	.226	.627**
	Sig. (2-tailed)	.038	.043	.003	.007	.029	.002	.022	.050	.005		.000	.051	.026	.036	.631	.130	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X11	Pearson Correlation	.368*	.237	.388**	.331*	.373*	.363*	.359*	.093	.391**	.550**	1	.256	.497**	.291*	.091	.163	.597**
	Sig. (2-tailed)	.012	.113	.008	.025	.011	.013	.014	.537	.007	.000		.086	.000	.050	.547	.279	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X12	Pearson Correlation	.426**	.414**	.243	.476**	.318*	.344*	.183	.229	.082	.289	.256	1	.355*	.431**	.332*	.373*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.103	.001	.031	.019	.224	.125	.587	.051	.086		.016	.003	.024	.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X13	Pearson Correlation	.246	.251	.138	.295*	.300*	.311*	.504**	.402**	.384**	.327*	.497**	.355*	1	.496**	.387**	.407**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.100	.093	.362	.047	.043	.036	.000	.006	.008	.026	.000	.016		.000	.008	.005	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X14	Pearson Correlation	.013	.173	.293*	.221	.214	.344*	.240	.255	.299*	.310*	.291*	.431**	.496**	1	.312*	.163	.521**
	Sig. (2-tailed)	.930	.252	.049	.139	.153	.019	.108	.087	.044	.036	.050	.003	.000		.035	.280	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X15	Pearson Correlation	.175	-.056	-.008	.256	.022	.112	.124	.331*	.256	.073	.091	.332*	.387**	.312*	1	.325*	.390**
	Sig. (2-tailed)	.246	.713	.957	.085	.886	.459	.412	.025	.086	.631	.547	.024	.008	.035		.028	.007
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X16	Pearson Correlation	.144	.305*	.045	.152	.109	.297*	.377**	.083	.035	.226	.163	.373*	.407**	.163	.325*	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.341	.039	.766	.312	.470	.045	.010	.586	.819	.130	.279	.011	.005	.280	.028		.005
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTALX	Pearson Correlation	.666**	.613**	.573**	.683**	.663**	.600**	.602**	.634**	.624**	.627**	.597**	.594**	.648**	.521**	.390**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.005	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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



	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
Y10	Pearson Correlation	.168	-.025	.157	.195	.309	.373	.500**	.360	.530**	1	.264	.499**	.417**	.472**	.272	.575**	.378**	.244	.652**
	Sig. (2-tailed)	.265	.868	.297	.195	.037	.011	.000	.014	.000		.076	.000	.004	.001	.067	.000	.010	.102	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y11	Pearson Correlation	.267	.061	.314	.175	.228	.112	.394**	.326	.467**	.264	1	.538**	.462**	.184	.389**	.222	.137	.347	.587**
	Sig. (2-tailed)	.073	.687	.034	.246	.127	.457	.007	.027	.001	.076		.000	.001	.222	.008	.138	.363	.018	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y12	Pearson Correlation	.243	.073	.323	.075	.173	.458**	.234	.333	.311	.499**	.538**	1	.167	.317	.321	.448**	.302	.398**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.104	.631	.029	.621	.250	.001	.117	.024	.035	.000	.000		.268	.032	.029	.002	.042	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y13	Pearson Correlation	.124	.035	.214	.434**	.414**	.188	.497**	.246	.215	.417**	.462**	.167	1	.340	.307	.147	.393**	.198	.571**
	Sig. (2-tailed)	.411	.818	.153	.003	.004	.212	.000	.099	.152	.004	.001	.268		.021	.038	.330	.007	.186	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y14	Pearson Correlation	.058	-.029	.110	-.164	-.093	.146	.128	.366	.348	.472**	.184	.317	.340	1	.246	.263	.405**	.401**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.704	.847	.468	.277	.537	.332	.397	.012	.018	.001	.222	.032	.021		.100	.077	.005	.006	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y15	Pearson Correlation	.492**	.272	.222	-.060	.338	.120	.342	.057	.297	.272	.389**	.321	.307	.246	1	.415**	.314	.238	.552**
	Sig. (2-tailed)	.001	.068	.137	.693	.022	.429	.020	.706	.045	.067	.008	.029	.038	.100		.004	.033	.111	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y16	Pearson Correlation	.197	-.023	-.111	.061	.306	.378**	.298	.211	.274	.575**	.222	.448**	.147	.263	.415**	1	.297	.437**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.189	.881	.464	.688	.039	.010	.044	.160	.065	.000	.138	.002	.330	.077	.004		.045	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y17	Pearson Correlation	.213	.343	.315	.131	.221	.175	.466**	.198	.359	.378**	.137	.302	.393**	.405**	.314	.297	1	.356	.606**
	Sig. (2-tailed)	.155	.020	.033	.384	.140	.244	.001	.187	.014	.010	.363	.042	.007	.005	.033	.045		.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y18	Pearson Correlation	.412**	.204	.174	-.098	-.039	.016	.185	.335	.470**	.244	.347	.398**	.198	.401**	.238	.437**	.356	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.004	.175	.248	.519	.795	.918	.218	.023	.001	.102	.018	.006	.186	.006	.111	.002	.015		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTALY	Pearson Correlation	.599**	.451**	.594**	.387**	.501**	.491**	.720**	.483**	.618**	.652**	.587**	.606**	.571**	.435**	.552**	.502**	.606**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.008	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000



## CURRICULUM VITAE



Nama : Ahmad Jangkung Muntaha  
TTL : Sleman, 13 Oktober 1991  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Kendal 05/12 Bangunkerto Turi Sleman Yogyakarta  
Agama : Islam  
Email : jangkung\_ahmad@yahoo.co.id

---

SD : SD NEGERI NGABLAK  
SMP : MTs SUNAN PANDANARAN  
SMA : MAN TEMPEL  
S1 : UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA