

SKRIPSI
PENERAPAN THEORY ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA
MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN RS DIRGAHAYU
SAMARINDA



Oleh :

ABEH, LIDWINA EILENOVA PING
NPM. 2161201159

Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.....	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2.....	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ABEH, LIDWINA EILENOVA PING
NPM : 21.61201.159
Judul Skripsi : Penerapan Theory Abraham Maslow Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Karyawan Rs. Dirgahayu Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **78,55 / = B+ =**

Catatan :

1. ~~LULUS / TIDAK LULUS~~
2. ~~REVISI / TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

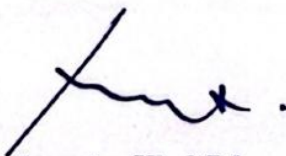
Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

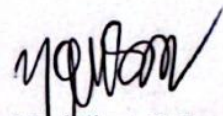
Judul : PENERAPAN THEORY ABRAHAM MASLOW TERHADAP
KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN
RS DIRGAHAYU SAMARINDA
Nama : Abeh, Lidwina Eilenova Ping
NPM : 21.61201.159
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog, : Manajemen
Studi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,


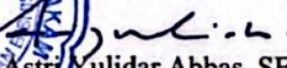
Pembimbing I


Dr. Suyanto, SE., MM
NIDN. 0009087701

Pembimbing II


Yeni Yaldiani, S.Sos, MM
NIDN. 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam


Dr. Mo Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 20050111002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal :14 Agustus 2025

LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

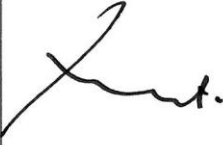


Nama : Abeh, Lidwina Eilenova Ping

NPM : 21.61201.159

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENERAPAN THEORY ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA
MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN RS. DIRGAHAYU
SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr.Suyanto,SE., M.Si.	-	
2.	Yeni Yahdiani,S.Sos., M.M.	1. Perbaiki kata pengantar 2. Perbaiki tabel 5.11, Halaman 44	
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.	1. Rumusan masalah 2. Model konseptual 3. Uji validitas 4. Kesimpulan	

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

1. Dr.Suyanto,SE., M.Si.

1.



2. Yeni Yahdiani,S.Sos., M.M.

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.

3.



RIWAYAT HIDUP



Abeh, Lidwina Eilenova Ping lahir di Samarinda pada tanggal 21 Maret 2003. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Yulius Erik Juanady Abeh dan Ibu Lidia Octavia Buaq. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2009 di SD Katolik W.R. Soepratman 004 Kabupaten Kutai Barat dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Katolik 002 Kabupaten Kutai Barat dan lulus pada tahun 2018. Kemudian, penulis menempuh pendidikan di SMA Katolik W.R. Soepratman 001 Samarinda dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen untuk jenjang Strata 1 (S1). Sebagai bagian dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan 8 yang dilaksanakan di Kelurahan Kuala Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih, penyertaan, dan mukjizat-Nya yang senantiasa hadir dalam setiap langkah perjalanan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Penerapan Theory Abraham Maslow Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Karyawan Rs Samarinda” ini.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta atas segala doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta pengorbanan yang tidak ternilai sepanjang perjalanan hidup dan pendidikan penulis. Segala jerih payah, nasihat, dan doa yang dipanjatkan senantiasa menjadi kekuatan utama dalam menyelesaikan studi ini.

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian. Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya menyadari masih banyaknya kesalahan dan saran yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya sampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., MT , selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, atas kepemimpinan dan dedikasinya dalam dunia akademik.
2. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan motivasi dan dukungan akademik.

3. Erni Setiawati, SE, ME , selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas perhatian dan dukungan yang diberikan selama proses akademik di Fakultas Ekonomi.
4. Dian Irma Aprianti, S.Ip., MM , selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan wawasan dan inspirasi dalam perjalanan akademik ini.
5. Dr. Suyanto, SE., MM , selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, atas segala ilmu, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM , selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah memberikan arahan, dorongan, dan kesabaran dalam membimbing saya hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda , yang telah membagikan ilmu, pengalaman, dan bimbingan yang begitu berharga selama saya menempuh pendidikan.
8. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2021 , yang telah menjadi keluarga kedua dalam perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang kita bagi dalam setiap suka dan duka.
9. Kepada diri saya sendiri, Abeh, Lidwina EilenovaPing. Terima kasih telah bertahan, meski perjalanan ini dipenuhi air mata, keraguan, dan ujian yang menguji keteguhan hati. Terima kasih karena tak menyerah, bahkan saat lelah hampir meruntuhkan semangat. Segala badai telah dilewati, jatuh dan

bangkit berkali-kali, namun tetap mampu melangkah dengan keberanian. Terima kasih karena selalu melibatkan Tuhan Yesus Kristus dalam setiap perjuangan, menjadikan-Nya sandaran saat dunia terasa berat. Kini, saatnya merayakan diri sendiri setiap luka yang telah sembuh, setiap langkah yang telah ditempuh, dan setiap versi diri yang terus bertumbuh.

10. Serta terima kasih kepada Daniel Baskara Putra Mahendra, yang telah menghadirkan lirik-lirik penuh makna yang begitu menginspirasi. Karyanya telah menjadi teman setia, mengiringi setiap proses dan perjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pembaca maupun bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya dalam memahami bagaimana Theory Abraham Maslow berperan dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Samarinda, 21 Maret 2025

Abeh, Lidwina Eilenova Ping
NPM. 2161201159

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGUJI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Teoritis	5
1.5.2 Manfaat Praktis	5
1.5.3 Manfaat Sosial.....	6
1.5.4 Manfaat Kebijakan	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II DASAR TEORI.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3 Teori Kebutuhan Maslow	12
2.3.1 Kebutuhan Fisiologis	12
2.3.2 Kebutuhan Rasa Aman.....	14
2.3.3 Kebutuhan Sosial	15

2.3.4	Kebutuhan Penghargaan.....	16
2.3.5	Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	17
2.4	Teori Semangat Kerja	18
2.5	Teori Kinerja.....	19
2.6	Kerangka Konseptual.....	20
2.7	Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		23
3.1	Metode Penelitian	23
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	23
	Semangat Kerja (M)	24
	Kinerja (Y)	24
3.3	Populasi dan Sampel	25
3.3.1	Populasi.....	25
3.3.2	Sampel.....	25
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.1	Sumber Data.....	27
3.5	Metode Analisis	28
3.5.1	Uji Validitas	28
3.5.2	Uji Reliabilitas	29
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	30
3.5.3.2	Uji Linearitas	30
	Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan. Uji linearitas bisa melalui test for linearity. Ketika nilai signifikansi pada linearity kurang dari 0,05, maka diantara kedua variabel (bebas dan terikat) memiliki hubungan yang linear. Dasar pengambilan keputusan menggunakan nilai Sig untuk menguji linearitas (Harahap, 2021).	30

1. Apabila nilai pada Sig. Deviation from linierity kurang dari 0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.	30
2. Apabila Sig. Deviation from linierity < 0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki hubungan yang linear.	30
3.5.3.3 Uji Multikolinearitas	31
3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.6 PengujianHipotesis	32
3.6.1 <i>PathAnalysis</i>	32
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	34
4.2 Gambaran Obyek yang Diteliti	35
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	37
5.1 Data Hasil Penelitian.....	37
5.1.1 Gambaran Umum Responden	37
5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	38
5.2.1 Uji Instrumen	38
5.2.1.1 Uji Validitas	38
5.2.1.2 Uji Reliabilitas	41
5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
5.2.2.1 Uji Normalitas.....	42
5.2.2.2 Uji Linieritas	43
5.2.2.3 Uji Multikolinieritas.....	44
5.2.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	45
5.2.3 <i>Path Analysis</i>	46
5.2.3.1 Model Analisis Jalur	46
5.3 Pembahasan.....	52
5.3.1 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Semangat Kerja Karyawan	52

5.3.2	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Semangat Kerja Karyawan	52
5.3.3	Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Semangat Kerja Karyawan	53
5.3.4	Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Semangat Kerja Karyawan	53
5.3.5	Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman terhadap Semangat Kerja Karyawan	53
5.3.6	Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Semangat Kerja Karyawan	54
5.3.7	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	54
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		55
6.1	Kesimpulan	55
6.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		58
LAMPIRAN.....		61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 3.2	Skala Likert.....	27
Tabel 5.1	Karakteristik Responden.....	37
Tabel 5.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1).....	39
Tabel 5.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2).....	39
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Sosial (X3).....	39
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4).....	40
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	40
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (M).....	41
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 5.9	Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 5.11	Hasil Uji Linieritas.....	43
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinieritas	44
Tabel 5.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 5.14	Hasil Uji F.....	46
Tabel 5.15	Hasil Uji X1 terhadap M.....	47
Tabel 5.16	Hasil Uji X1 terhadap M (2).....	47
Tabel 5.17	Hasil Uji X2 terhadap M.....	48
Tabel 5.18	Hasil Uji X2 terhadap M (2).....	48
Tabel 5.19	Hasil Uji X3 terhadap M.....	48
Tabel 5.20	Hasil Uji X3 terhadap M (2).....	49
Tabel 5.21	Hasil Uji X4 terhadap M.....	49
Tabel 5.22	Hasil Uji X4 terhadap M (2).....	50
Tabel 5.23	Hasil Uji X5 terhadap M.....	50
Tabel 5.24	Hasil Uji X5 terhadap M (2).....	50
Tabel 5.25	Hasil Uji M terhadap Y.....	51
Tabel 5.26	Hasil Uji M terhadap Y (2).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Lokasi RS Dirgahayu Samarinda.....	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda	36
Gambar 5.1 Model Analisi Jalur I	46
Gambar 5.2 Model Analisis Jalur II	47
Gambar 5.3 Model Analisi Jalur III.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Persetujuan Penelitian	62
Lampiran 2. Dokumentasi.....	63
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 5. Jawaban Respoden.....	68
Lampiran 6. Hasil Uji Data	81

ABSTRAK

Abeh, Lidwina Eilenova Ping. Penerapan Theory Abraham Maslow Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Karyawan RS Dirgahayu Samarinda. Dibimbing oleh Dr. Suyanto,SE., MM. dan Yeni Yahdiani,S.Sos., MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan dasar berdasarkan teori Abraham Maslow terhadap semangat kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan non-medis di RS Dirgahayu Samarinda. Kebutuhan dasar yang diteliti meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur. Sampel penelitian berjumlah 88 responden yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan dasar berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, maka semangat kerja dan kinerja mereka akan meningkat di RS Dirgahayu Samarinda.

Kata Kunci : kebutuhan dasar, semangat kerja, kinerja karyawan, teori maslow.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja suatu institusi pada dasarnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam konteks pelayanan publik, khususnya rumah sakit, keberadaan SDM memiliki peran strategis karena secara langsung memengaruhi mutu pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat. Rumah sakit bukan hanya dituntut untuk memiliki fasilitas dan teknologi medis yang memadai, tetapi juga memerlukan tenaga kerja dengan semangat kerja tinggi, motivasi yang kuat, serta kinerja optimal agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu.

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda merupakan salah satu rumah sakit swasta terbesar dan cukup lama berdiri di Kota Samarinda. Berdasarkan data, rumah sakit ini memiliki sekitar 711 karyawan, yang terdiri dari tenaga medis maupun non-medis. Pegawai non-medis, seperti tenaga administrasi, keamanan, kebersihan, dan bagian informasi, memiliki kontribusi penting dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit meskipun tidak berinteraksi langsung dalam pelayanan medis. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat indikasi penurunan kinerja di kalangan pegawai non-medis, yang tercermin dari rendahnya semangat kerja, menurunnya motivasi, serta kurang optimalnya kualitas pelayanan. Kondisi ini menjadi tantangan manajerial yang perlu segera ditangani agar mutu layanan rumah sakit tetap terjaga.

Dalam kajian manajemen SDM, pemenuhan kebutuhan dasar karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943) menjelaskan bahwa motivasi kerja manusia didorong oleh pemenuhan lima tingkatan kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar tidak terpenuhi, semangat kerja dan produktivitas karyawan menurun. Hal ini relevan untuk menganalisis kondisi pegawai non-medis di RS Dirgahayu Samarinda.

Penelitian terdahulu turut menunjukkan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi di RS Dirgahayu Samarinda menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan kontribusi sekitar 43% terhadap varians kepuasan kerja (Stikes Muhammadiyah, 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi/office di RS Dirgahayu Samarinda (Saintek, 2024). Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa aspek kebutuhan dasar memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, baik medis maupun non-medis.

Meskipun demikian, hasil-hasil penelitian sebelumnya belum secara spesifik menyoroti pemenuhan kebutuhan dasar pegawai non-medis sebagai faktor yang memengaruhi semangat kerja dan kinerja mereka. Padahal, peran pegawai non-

medis sangat penting dalam mendukung keberlangsungan operasional rumah sakit. Kesenjangan antara teori kebutuhan dasar menurut Maslow dan kondisi empiris yang dialami pegawai non-medis di RS Dirgahayu Samarinda menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pemenuhan kebutuhan dasar terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?
2. Bagaimanakah kebutuhan aktualisasi diri secara spesifik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?
3. Bagaimana berbagai kebutuhan yang diberikan oleh rumah sakit secara keseluruhan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?
4. Bagaimana kebutuhan sosial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?
5. Apakah kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?

6. Apakah kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?
7. Apakah semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalah ditetapkan pada pengaruh Penerapan Theory Abraham Maslow (X) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen di RS Dirgahayu Samarinda. Semangat kerja (M) diidentifikasi sebagai variabel intervening yang berperan dalam memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kebutuhan fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
2. Mengidentifikasi pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
3. Mengukur pengaruh kebutuhan yang diberikan oleh rumah sakit secara menyeluruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
4. Menganalisis pengaruh kebutuhan sosial terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.

5. Mengetahui pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
6. Menilai pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
7. Mengukur pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat informatif bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pemahaman tentang bagaimana Teori Abraham Maslow diterapkan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan di tempat kerja. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memperjelas hubungan antara kebutuhan dasar dan kinerja dalam industri layanan kesehatan dan menjelaskan lebih lanjut tentang cara-cara di mana kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan faktor aktualisasi diri memengaruhi antusiasme dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi manajemen Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui pengaruh pemenuhan kebutuhan dasar terhadap semangat kerja karyawan, rumah

sakit dapat mengoptimalkan pemberian fasilitas dan dukungan yang sesuai dengan teori Maslow, yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan kepada pasien. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan masukan untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih efektif.

1.5.3 Manfaat Sosial

Penelitian ini juga memberikan manfaat sosial dengan memberikan wawasan tentang pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan karyawan secara holistik, rumah sakit tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan pasien melalui pelayanan yang lebih baik dan efisien. Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan reputasi rumah sakit di mata masyarakat.

1.5.4 Manfaat Kebijakan

Bagi pihak manajemen dan kebijakan rumah sakit, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, serta membantu merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini Menyajikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Dasar Teori

Bab ini berisi dasar teori yang menguraikan mengenai penelitian terdahulu, tinjauan teori, model konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang definisi operasional, skala pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB II
DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai rujukan utama untuk mendukung analisis dan membandingkan hasil penelitian ini. Berikut adalah rangkuman penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	“Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow di Rumah Sakit Premier Surabaya”. Dian Hastareni, 2014.	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian sama-sama di Rumah Sakit, Keduanya berfokus pada analisis pengaruh pemenuhan kebutuhan dasar karyawan terhadap kinerja, dengan menggunakan teori Abraham Maslow. Teknik pengumpulan datanya sama-sama menggunakan kuisisioner 	<ol style="list-style-type: none"> Penelitian ini berfokus pada perawat medis, sementara penelitian ini di RS Dirgahayu Samarinda berfokus pada karyawan secara umum dan menambahkan variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi. Jumlah sampel yang diambil 124 perawat sedangkan pada penelitian ini hanya 88 karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda 	Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya dengan sejumlah elemen yang termasuk dalam teori Maslow.
2.	“Identifikasi Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Pemenuhan kebutuhan dasar memengaruhi 	<ol style="list-style-type: none"> Penelitian ini hanya berfokus pada perawat di 	Menurut teori Maslow, penelitian ini

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Perawat Berdasarkan Pemenuhan Kebutuhan Dasar Teori Maslow di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya". Dwi Nurcahyono, 2017.	<p>motivasi kerja: Fisiologis, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri. Semua kebutuhan berkontribusi pada peningkatan motivasi perawat.</p> <p>2. Teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuisioner</p>	<p>ruang rawat inap, sedangkan penelitian saya di RS Dirgahayu mencakup seluruh karyawan dan menambahkan hubungan langsung antara semangat kerja dan kinerja.</p> <p>2. Jumlah sampel yang diambil 79 perawat sedangkan penelitian ini 88 karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda</p>	<p>menemukan bahwa motivasi perawat di tempat kerja sangat terpengaruh ketika kebutuhan mendasar mereka terpenuhi. Moral dan kinerja perawat di bangsal rawat inap meningkat ketika kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi.</p>
3.	"Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember". Ayu Siti Hartinah dkk, 2018.	<p>1. Keduanya meneliti hubungan antara pemenuhan kebutuhan dasar dan kinerja karyawan.</p> <p>2. Teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuisioner</p>	<p>1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tanpa menambahkan variabel mediasi seperti semangat kerja, sementara penelitian saya di RS Dirgahayu menyertakan semangat kerja sebagai variabel perantara.</p> <p>2. Lokasi</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dipengaruhi oleh motivasi berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow.</p>

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
			<p>penelitian terdahulu di Universitas Muhammadiyah Jember sedangkan penelitian ini di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tuntutan fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri di semua tingkatan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden, analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa memenuhi semua persyaratan ini sekaligus dapat meningkatkan kinerja pekerja.</p>

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pentingnya peran penting pengelolaan, pengembangan, dan pelestarian sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2009), “manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian prosedur yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi”. Selain itu, Rivai (2009) menggaris bawahi bahwa MSDM merupakan komponen manajemen umum, yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan personel di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), MSDM berupaya untuk memaksimalkan pengembangan dan pemanfaatan staf untuk membantu organisasi mencapai tujuannya secara sukses dan efisien. Menurut penelitian ini, rahasia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal motivasi dan semangat kerja adalah penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif di Rumah Sakit Dirgahayu. Dorongan yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai motivasi, dan itu merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kegembiraan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2012), motivasi adalah suatu proses yang menuntun keuletan, fokus, dan intensitas usaha individu untuk mencapai tujuan. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan oleh motivasi, yang berasal dari sumber internal (ditemukan dalam diri orang tersebut) dan eksternal (ditemukan di lingkungan kerja). Dengan berkonsentrasi pada penerapan teori kebutuhan Maslow yang memengaruhi motivasi dan kinerja, penelitian ini berupaya untuk menyelidiki

dampak motivasi karyawan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, khususnya di Rumah Sakit Dirgahayu. Dari kebutuhan mendasar hingga keinginan untuk aktualisasi diri, orang memiliki lima tingkat kebutuhan yang saling berhubungan, menurut teori kebutuhan Maslow (1943/2007). Dalam penelitian ini, lima kategori kebutuhan manusia Maslow yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri digunakan untuk memeriksa bagaimana pemenuhan kebutuhan karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu dapat memengaruhi etos kerja mereka dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja. Dengan memenuhi tuntutan tersebut, para pengusaha ingin meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Berdasarkan teori Maslow, penelitian ini berfokus pada bagaimana praktik manajemen SDM Rumah Sakit Dirgahayu dapat meningkatkan etos kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja organisasi.

2.3 Teori Kebutuhan Maslow

Menurut teori kebutuhan Maslow, setiap orang memiliki seperangkat keinginan mendasar yang, jika terpenuhi, dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan hasil terbaik. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri adalah lima tingkat hierarki yang Maslow (1943) bagi kebutuhan manusia. Dimulai dengan kebutuhan mendasar dan berlanjut ke dorongan untuk aktualisasi diri, keinginan ini harus dipenuhi secara bertahap.

2.3.1 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis, sebagaimana didefinisikan oleh Abraham Maslow (1943), yang teorinya kemudian diterjemahkan dan diterbitkan pada tahun 2007,

adalah kebutuhan untuk bertahan hidup, termasuk makanan, air, tidur, dan tempat berlindung dari cuaca buruk. Sebelum berkonsentrasi pada keinginan yang lebih penting seperti keamanan, hubungan sosial, atau aktualisasi diri, kebutuhan ini harus dipenuhi. Orang akan kesulitan untuk mencapai kinerja optimal di banyak bidang kehidupan atau kesejahteraan jika tuntutan fisiologis mereka tidak teridentifikasi.

Indikator Kebutuhan Fisiologis:

1. Gaji yang Cukup

Menurut Maslow (1943/2007), gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari seperti makan, perumahan, dan kebutuhan keluarga adalah bagian penting dari kebutuhan fisiologis yang memungkinkan karyawan bekerja dengan tenang.

2. Jam Kerja yang Seimbang

Folkard & Tucker (2003) menyatakan bahwa jadwal kerja yang memberikan waktu istirahat yang cukup sangat penting untuk menghindari kelelahan dan menjaga produktivitas karyawan.

3. Ketersediaan Ruang Istirahat

Menurut Tucker, Folkard, & Macdonald (2003), ketersediaan ruang istirahat yang memadai, seperti ruang makan atau area relaksasi, sangat penting untuk mengembalikan energi karyawan dan mengurangi stres di tempat kerja.

2.3.2 Kebutuhan Rasa Aman

Menurut Abraham Maslow (1943), yang konsepnya kemudian diterjemahkan dan diterbitkan pada tahun 2007, kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan kedua dalam hierarki kebutuhan manusia. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu mencari rasa aman baik secara fisik maupun emosional. Mencakup perlindungan dari ancaman fisik, rasa aman dalam pekerjaan, stabilitas keuangan, dan kepastian dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan rasa aman sangat penting karena tanpa rasa aman, individu akan merasa cemas atau terancam, yang dapat menghalangi mereka untuk berkembang atau memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan sosial atau diberikan.

Indikator Kebutuhan Rasa Aman:

1. Jaminan Kesehatan dan Asuransi

Menurut Hassan, Dollard, & Winefield (2010), perlindungan asuransi kesehatan yang memadai dapat meningkatkan rasa aman bagi karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja yang berisiko.

2. Protokol Keselamatan Kerja

Reason (2000) menjelaskan bahwa prosedur keselamatan yang ketat dan penyediaan alat pelindung diri (APD) dapat meminimalkan risiko kecelakaan, yang meningkatkan rasa aman bagi karyawan.

3. Keamanan Pekerjaan

Maslow (1943/2007) mengemukakan bahwa keamanan pekerjaan adalah hal yang penting untuk memberikan ketenangan bagi karyawan, karena

kontak dalam pekerjaan dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi.

2.3.3 Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ketiga dalam hierarki keinginan manusia, menurut Abraham Maslow (1943), yang teorinya kemudian diterjemahkan dan diterbitkan pada tahun 2007, adalah kebutuhan sosial. Orang mencari interaksi interpersonal yang positif, termasuk persahabatan, kasih sayang, dan rasa memiliki terhadap suatu kelompok sosial, ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan mereka terpenuhi. Kontak sosial dengan teman, keluarga, dan tempat kerja termasuk di antara kebutuhan ini. Kebutuhan sosial sangat penting karena stres emosional dapat menghambat perkembangan keinginan tingkat tinggi seperti aktualisasi diri dan harga diri pada orang yang merasa tidak aman atau tidak diterima.

Indikator Kebutuhan Sosial:

1. Hubungan Kerja yang Harmonis

Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi konflik, dan mendukung kolaborasi di antara karyawan.

2. Kerja Sama dalam Tim

McShane & VonGlinow (2013) menyebutkan bahwa kolaborasi yang efektif dalam tim dapat meningkatkan kualitas kerja dan memperkuat ikatan sosial di tempat kerja.

3. Dukungan dari Atasan dan Rekan Kerja

House (1981) mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan oleh

atasan dan rekan kerja dalam situasi sulit dapat meningkatkan rasa dihargai dan semangat kerja karyawan.

2.3.4 Kebutuhan Penghargaan

Menurut Abraham Maslow (1943), yang konsepnya kemudian diterjemahkan dan diterbitkan pada tahun 2007, penghargaan dalam tingkatan kebutuhan ini tidak terbatas pada bentuk hadiah atau trofi. Esensi dari penghargaan di sini adalah nilai diri. Setiap individu memiliki hak untuk merasa bernilai. Nilai diri ini dapat berasal dari pengakuan diri sendiri maupun dari apresiasi orang lain. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, secara alami akan timbul dorongan untuk merasakan penghormatan, kepercayaan dari orang lain, serta stabilitas pribadi.

Indikator Kebutuhan Penghargaan:

1. Pengakuan atas Prestasi Kerja

Maslow (1943/2007) menjelaskan bahwa pengakuan atas prestasi kerja merupakan bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan. Penghargaan ini memberi nilai pada karyawan atas usaha dan kontribusinya.

2. Rasa Dihargai oleh Lingkungan

Aiken dkk. (2008) menunjukkan bahwa penghargaan dari pihak eksternal, seperti kepuasan pengguna layanan, dapat memberikan rasa dihargai bagi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Kebanggaan terhadap Profesi

Maslow (1943) tekankan bahwa kebanggaan terhadap pekerjaan yang

dilakukan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2.3.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan terpenting dalam hierarki keinginan manusia, menurut Abraham Maslow (1943/2007). Aktualisasi diri menggambarkan motivasi seseorang untuk mewujudkan potensi terbesarnya dan berkembang menjadi versi terbaik dari dirinya. Mencapai tujuan pribadi, menjadi kreatif, tumbuh secara pribadi, dan memperoleh keterampilan serta bakat baru merupakan komponen aktualisasi diri. Aktualisasi diri, menurut Maslow, adalah dorongan untuk menemukan makna dan tujuan hidup melalui aktualisasi diri, kemandirian, dan kontribusi sosial, bukan sekadar bertahan hidup.

Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri:

1. Kesempatan untuk Meningkatkan Kompetensi

Maslow (1943) mengemukakan pentingnya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan atau seminar agar mereka dapat mencapai potensi penuh mereka.

2. Ruang untuk Inisiatif dan Inovasi

Robbins & Judge (2013) menyebutkan bahwa ruang untuk inisiatif dan inovasi memberikan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam peningkatan organisasi, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

3. Kepuasan dalam Menyelesaikan Tugas

Maslow (1943) menyatakan bahwa rasa puas dalam menyelesaikan tugas dengan baik adalah faktor yang mendorong pencapaian prestasi lebih tinggi di masa mendatang, yang membantu individu mencapai aktualisasi diri.

2.4 Teori Semangat Kerja

Kerangka teori penelitian untuk memahami etos kerja adalah Hasibuan (2013) mendefinisikan semangat kerja sebagai keinginan dan tekad yang kuat dari seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan menaati disiplin agar memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya. Orang yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam profesinya. Meningkatnya kekhawatiran di tempat kerja, permintaan yang sering, meningkatnya ketidakhadiran, tingginya pergantian staf, meningkatnya kesalahan pekerjaan, menurunnya produktivitas, dan tindakan yang merusak pekerjaan merupakan beberapa indikator menurunnya semangat kerja.

Indikator Teori Semangat Kerja:

1. Motivasi dalam Bekerja

Herzberg (1959) menyatakan bahwa motivasi dalam bekerja penting untuk menjaga konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Motivasi ini mencakup dorongan internal untuk mencapai tujuan dan kualitas kerja yang tinggi.

2. **Antusiasme dalam Melayani**

Menurut Herzberg (1959), antusiasme dalam melayani mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tingkat kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

3. **Kesiapan Menghadapi Tantangan Kerja**

Herzberg (1959) mengungkapkan bahwa kesiapan menghadapi tantangan kerja menunjukkan ketahanan dan kesediaan karyawan untuk beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi. Semangat kerja ini mendorong karyawan untuk tetap fokus dalam menghadapi situasi sulit.

2.5 Teori Kinerja

Menurut Robbins & Coulter (2020: 5), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika salah satu dari kedua faktor tersebut tidak mencukupi, maka kinerja akan terpengaruh secara negatif. Selain motivasi, kecerdasan dan keterampilan juga menjadi aspek penting dalam menganalisis dan mengevaluasi kinerja. Kesempatan untuk menunjukkan kinerja juga perlu diperhatikan, karena meskipun seorang karyawan memiliki kemauan dan kemampuan, tanpa peluang yang memadai, kinerjanya dapat terhambat. Tingkat kinerja yang optimal sebagian besar bergantung pada minimnya hambatan yang menghalangi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Indikator Teori Kinerja:**1. Efektivitas dalam Pelaksanaan Tugas**

Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa efektivitas dalam pelaksanaan tugas mencakup kemampuan individu dalam mencapai tujuan kerja secara tepat waktu dan efisien. Hal ini menjadi ukuran keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan standar yang tinggi.

2. Kualitas Layanan

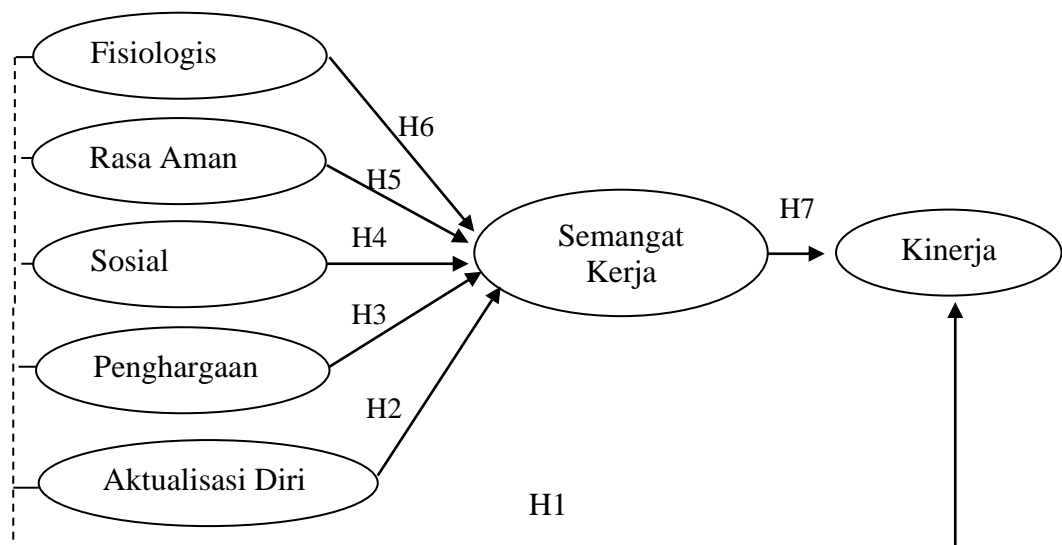
Menurut Menurut Robbins (2006) kualitas layanan yang baik tercermin dari tingkat kepuasan penerima layanan, yang dapat meningkatkan citra organisasi. Keberhasilan dalam memberikan layanan yang berkualitas menjadi salah satu indikator kinerja yang dapat diukur secara objektif.

3. Pencapaian Sasaran Kerja

Menurut Robbins (2006) menyebutkan bahwa pencapaian tujuan kerja adalah ukuran keberhasilan dalam memenuhi standar operasional atau target yang ditetapkan. Pencapaian ini menunjukkan tingkat efektivitas karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang akan diteliti. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian yang telah dirumuskan. Adapun kerangka konseptual penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Model Konseptual

Sumber: Data diolah penulis, 2024

2.7 Hipotesis

Arikunto (2010) mendefinisikan hipotesis sebagai solusi spekulatif jangka pendek terhadap tantangan penelitian yang akan dikonfirmasi oleh informasi yang dikumpulkan. Hipotesis penelitian, sebagaimana didukung oleh kerangka teori saat ini, adalah:

- H1: Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda
- H2: Kebutuhan aktualisasi diri secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
- H3: Kebutuhan penghargaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
- H4: Kebutuhan sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.

- H5: Kebutuhan rasa aman secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
- H6: Kebutuhan fisiologis secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.
- H7: Semangat kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan pendekatan statistik, berfokus pada pengukuran objektif dan analisis numerik (Sugiyono, 2019). Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mendapatkan pemahaman tentang hubungan antar variabel, seperti pengaruh kebutuhan dasar karyawan (fisiologis, sosial, rasa aman, penghargaan, aktualisasi diri) terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di RS Umum Dirgahayu Samarinda.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah tabel yang menunjukkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta indikatornya:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Fisiologi (X1)	Kebutuhan dasar karyawan RS Dirgahayu Samarinda yang meliputi gaji yang cukup, jam kerja yang seimbang, dan fasilitas istirahat yang memadai, yang memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal.	<ol style="list-style-type: none">1. Gaji yang cukup,2. Jam kerja yang seimbang,3. Fasilitas istirahat yang memadai
Rasa Aman (X2)	Kebutuhan rasa aman yang meliputi keamanan pekerjaan, jaminan kesehatan, dan protokol keselamatan kerja yang memastikan karyawan	<ol style="list-style-type: none">1. Keamanan pekerjaan,2. Jaminan kesehatan dan asuransi,3. Protokol keselamatan kerja

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	RS Dirgahayu Samarinda merasa aman dalam menjalankan tugas.	
Sosial (X3)	Kebutuhan sosial yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim, dan dukungan sosial yang meningkatkan semangat kerja karyawan RS Dirgahayu Samarinda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja yang harmonis, 2. Kerja sama tim, 3. Dukungan sosial
Penghargaan (X4)	Kondisi fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan RS Dirgahayu Samarinda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan ruang kerja 2. Fasilitas teknologi yang memadai 3. Pencahayaan dan suhu ruangan
Aktualisasi diri (X5)	Kebutuhan untuk mencapai potensi maksimal melalui kesempatan mengembangkan diri, berinovasi, dan merasa puas dengan hasil pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk mengembangkan diri, 2. Inovasi dan kreativitas, 3. Kepuasan dalam menyelesaikan tugas
Semangat Kerja (M)	Semangat kerja karyawan RS Dirgahayu Samarinda yang meliputi motivasi dalam bekerja, antusiasme dalam melayani pasien, dan persiapan dalam menghadapi tantangan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dalam bekerja, 2. Antusiasme dalam melayani pasien, 3. Persiapan menghadapi tantangan kerja
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan RS Dirgahayu Samarinda yang diukur berdasarkan efektivitas dalam penanganan pasien, kualitas pelayanan, dan pencapaian target kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas dalam penanganan pasien, 2. Kualitas pelayanan, 3. Pencapaian target kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan RS Umum Dirgahayu Samarinda. Penentuan populasi adalah langkah penting untuk mengidentifikasi kelompok yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Jumlah total populasi karyawan RS Umum Dirgahayu Samarinda adalah 711 orang.

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel secara purposif, yaitu pemilihan sampel yang memenuhi kriteria tertentu yang berkaitan erat dengan variabel penelitian, merupakan pendekatan pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan karakteristik populasi. Untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, pendekatan pengambilan sampel acak dasar dapat digunakan jika penelitian memerlukan lebih banyak data acak (Arikunto, 2010). Rumus Slovin, yang membantu memperoleh ukuran sampel yang representatif tanpa melibatkan seluruh populasi, digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan. Rumus berikut dapat digunakan untuk menemukan ukuran sampel yang tepat sesuai dengan teori Slovin (lihat Umar, 2008):

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

Keterangan :

n = ukuran sampel,

N = jumlah total populasi,

E = Batas toleransi kesalahan (Margin of error).

Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{711}{1 + 711(0,10)^2} = \frac{711}{8,11} = 87,7$$

Jadi, jumlah populasi sebanyak 711 karyawan dan batas toleransi kesalahan sebesar 10% ($E = 0,10$), maka berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebesar 87,7 yang dibulatkan menjadi 88 orang. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 88 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat utama yang digunakan dalam metode pengumpulan data penelitian ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menilai faktor-faktor yang relevan, termasuk kegembiraan kerja, kinerja staf di RS Dirgahayu Samarinda, dan kebutuhan mendasar (fisiologis, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan keamanan). Karena efektivitasnya dalam mengumpulkan informasi dari sejumlah besar responden, kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian kuantitatif (Sekaran, 2013).

Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam serangkaian pertanyaan yang membentuk kuesioner. Klaim kuesioner dapat dievaluasi untuk persetujuan atau

ketidaksetujuan menggunakan skala Likert, yang menawarkan pilihan respons mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju" (Babbie, 2010). Skala ini memberikan kebebasan kepada responden untuk memberikan evaluasi yang tidak bias tentang perasaan mereka terhadap berbagai topik terkait penelitian. Metode ini telah berhasil mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi karyawan terhadap elemen-elemen yang memengaruhi kinerja dan tingkat kegembiraan mereka di tempat kerja. Tabel berikut merinci skala Likert yang digunakan dalam survei:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan menggunakan kuesioner, data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel yang ada. Hal ini juga mempermudah pengolahan data dalam bentuk statistik, yang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan terukur mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Creswell, 2014).

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan RS Umum Dirgahayu Samarinda, mencakup

jawaban responden terkait variabel penelitian seperti kebutuhan dasar, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal RS seperti data jumlah karyawan, laporan kinerja, dan profil organisasi, dan data lain yang sesuai dengan topik penelitian.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat, serta uji reliabilitas untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan data memenuhi prasyarat analisis. Tahap akhir adalah pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Seluruh proses analisis data dilaksanakan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memastikan ketepatan dan efisiensi perhitungan.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021: 66), uji validitas berfungsi untuk menilai apakah sebuah kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dianggap valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya berhasil merepresentasikan konsep yang hendak diukur.

Untuk menentukan validitas setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel dilakukan, dengan aturan sebagai berikut:

1. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan dalam instrumen atau kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021: 61), uji reliabilitas pada dasarnya digunakan untuk menilai tingkat konsistensi suatu kuesioner sebagai alat ukur variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden menunjukkan kesamaan atau kestabilan dari waktu ke waktu.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, maka instrumen kuesioner dinyatakan handal atau reliabel.
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,70, maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak handal atau tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat-syarat tertentu, agar model regresi yang dihasilkan dapat memberikan estimasi yang valid dan akurat. Beberapa uji asumsi klasik yang harus diperiksa antara lain:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Kasmir (2022: 288), dalam suatu penelitian, data yang dianalisis diharapkan memiliki distribusi yang normal. Artinya, data yang digunakan harus memiliki pola sebaran yang serupa dengan populasi normal. Lebih lanjut, Kasmir (2022: 289) menjelaskan bahwa salah satu metode yang sering digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan. Uji linearitas bisa melalui test for linearity. Ketika nilai signifikansi pada linearity kurang dari 0,05, maka diantara kedua variabel (bebas dan terikat) memiliki hubungan yang linear. Dasar pengambilan keputusan menggunakan nilai Sig untuk menguji linearitas (Harahap, 2021).

1. Apabila nilai pada Sig. Deviation from linearity kurang dari 0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.
2. Apabila Sig. Deviation from linearity $< 0,05$ maka variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki hubungan yang linear.

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021: 157), uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya bebas dari korelasi antar variabel independen.

Kasmir (2022: 290) menjelaskan bahwa deteksi multikolinearitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan:

1. Berdasarkan Nilai Tolerance:
 - a. Jika nilai tolerance melebihi 0,10, ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Sebaliknya, jika nilai tolerance kurang dari 0,10, maka multikolinearitas terdeteksi dalam model regresi.
2. Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor):
 - a. Jika nilai VIF di bawah 10,0, ini menandakan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Sebaliknya, jika nilai VIF melebihi 10,0, maka multikolinearitas terdeteksi dalam model regresi.

3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 178), Uji Heteroskedastisitas meneliti adanya perbedaan variasi pada sisa kesalahan (residual) antar pengamatan dalam model regresi. Dimana jika variasi residual antar pengamatan seragam, maka disebut Homoskedastisitas dan jika tidak seragam disebut Heteroskedastisitas. Model

regresi yang ideal adalah Homoskedastisitas atau tidak adanya Heteroskedastisitas.

Data cross-section umumnya rentan terhadap heteroskedastisitas karena mencakup data dari berbagai skala (kecil, menengah, dan besar). Langkah-langkah untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Amati Grafik Scatter Plot antara nilai dugaan variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Keberadaan heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan mengamati pola yang terbentuk pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu vertikal adalah nilai dugaan Y, dan sumbu horizontal adalah residual (Y dugaan - Y aktual) yang telah distandarisasi.
2. Jika ditemukan pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (berombak, melebar, lalu menyempit), maka ini mengindikasikan heteroskedastisitas.

Jika tidak ditemukan pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu vertikal, maka ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Path Analysis

Sejalan dengan tujuan penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh variabel melalui variabel intervening, maka metode yang digunakan adalah *path analysis*. Teknik ini umum dipakai dalam penelitian untuk menguji serta menggambarkan

hubungan kausalitas antar variabel, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung (Sakinah & Firmansyah, 2021).

Path analysis merupakan pendekatan statistik yang memanfaatkan koefisien jalur sebagai dasar pengukuran besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Selain itu, nilai error (e_1) dapat dihitung menggunakan rumus: $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}}$ (Parashakti & Ekhsan, 2022).

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda, Kalimantan Timur, merupakan rumah sakit swasta Samarinda. Sejak berdiri sebagai pusat layanan kesehatan pada tahun 1963, rumah sakit ini telah memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Rumah Sakit Dirgahayu telah mengalami banyak perubahan nama dan status operasional seiring dengan pertumbuhan kebutuhan layanan kesehatan dan meningkatnya kepercayaan masyarakat.

Rumah sakit ini awalnya didirikan dengan nama Sutji Family Medical Center pada tanggal 4 Mei 1963. Rumah Sakit Bersalin Keluarga Kudus Sumber Cinta Kasih merupakan nama baru untuk institusi medis ini ketika menjadi rumah sakit bersalin pada tanggal 26 Desember 1964. Nama tersebut diubah menjadi Rumah Sakit Bersalin Dirgahayu pada tanggal 3 Mei 1971, dan secara resmi dibuka sebagai Rumah Sakit Dirgahayu pada tahun 1975 oleh Bapak Kadrie Oening, Wali Kota Samarinda saat itu. Dr. Indriani Lim menjabat sebagai Presiden dan Direktur RS Dirgahayu Samarinda, yang kini dikelola oleh Yayasan Setia Budi Keuskupan Agung Samarinda. Akreditasi lengkap rumah sakit ini menunjukkan dedikasinya terhadap keselamatan pasien dan keselamatan timbal balik. Untuk mengatasi berbagai masalah di bidang medis, RS Dirgahayu terus meningkatkan infrastruktur, layanan, dan tenaga kerjanya.

4.2 Gambaran Obyek yang Diteliti

Rumah Sakit Umum Dirgahayu Samarinda merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang berstatus sebagai rumah sakit kelas C, yang menyelenggarakan pelayanan medis umum dan spesialisik. Rumah sakit ini memiliki izin operasional dengan nomor 503/SIORS/1/100.26 , berlaku sejak tanggal 27 Februari 2020 hingga 27 Februari 2025 .

Rumah Sakit Dirgahayu terletak di Jalan Gunung Merbabu No. 62, Kelurahan Jawa, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 75124. Luas totalnya adalah 38.278 m², dengan luas bangunan 12.090 m². Dengan kapasitas tempat tidur (TT) sebanyak 230 tempat tidur, rumah sakit ini menyediakan berbagai layanan penunjang medis dan non medis untuk memberikan pelayanan terbaik.

Rumah sakit yang memiliki kode rumah sakit 6472030 ini dikelola oleh Yayasan Setia Budi Samarinda. Masyarakat dapat menghubungi melalui telepon di nomor (0541) 742161, 742116, atau 748309 untuk keperluan komunikasi.

Berikut ini adalah visi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda:

Rumah sakit yang bermutu, aman, dan penuh kasih sayang

Berikut ini adalah misi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. :

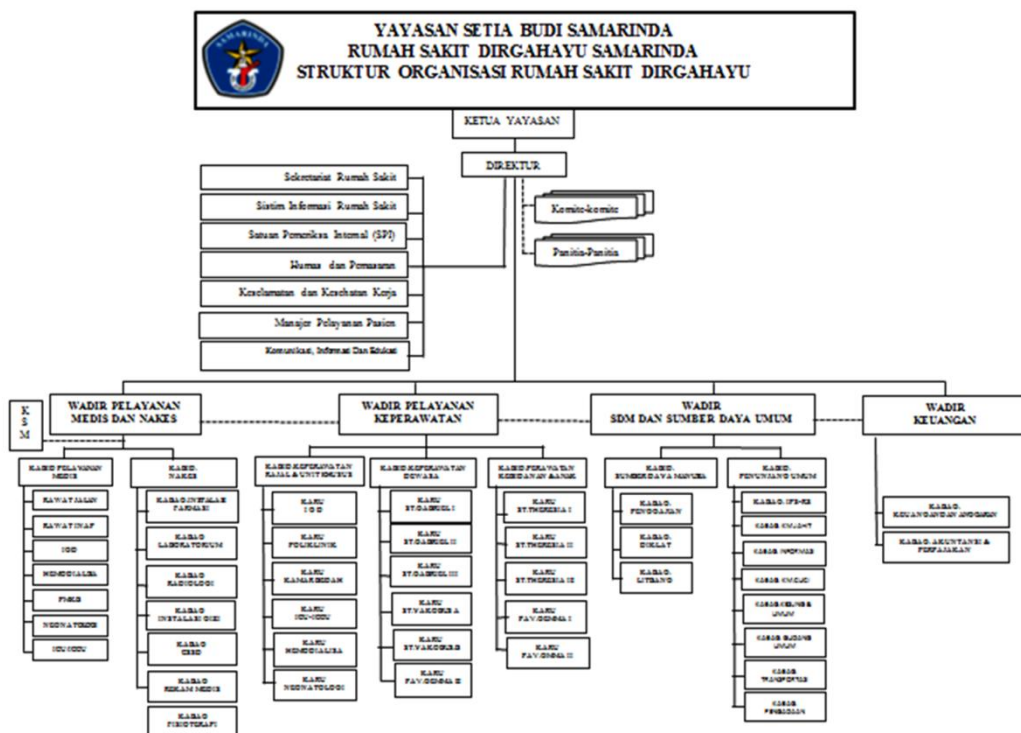
1. Membangun layanan medis Mengutamakan keselamatan pasien
2. Menyediakan infrastruktur dan fasilitas terbaik
3. Profesi Sumber Daya Manusia
4. Pekerja yang sukses



Gambar 4.1

Lokasi RS Dirgahayu Samarinda

Sumber: Akun instagram @denyrahman



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Sumber: Data Internal Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan RS Dirgahayu Samarinda yang berjumlah 88 orang, diperoleh berdasarkan hasil perhitungan sampel yang telah ditentukan. Data identitas responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Adapun rincian identitas responden yang terlibat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Usia		
<25 Tahun	26	29,55 %
25 – 35 Tahun	38	43,18 %
36 – 45 Tahun	13	14,77 %
>45 Tahun	11	12,5 %
Jumlah	88	100 %
Jenis Kelamin		
Laki – laki	37	42,04 %
Perempuan	51	57,96 %
Jumlah	88	100 %
Lama Bekerja		
< 1 tahun	8	9,09 %
1–5 tahun	37	42,04 %
6–10 tahun	28	31,82
> 10 tahun	15	17,05
Jumlah	88	100 %

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Data karakteristik responden disajikan pada tabel di atas berdasarkan beberapa kategori, yaitu usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Berdasarkan kategori usia, sebanyak 26 responden (29,55%) berusia di bawah 25 tahun. Selain itu, sebanyak 38 responden (43,18%) berusia antara 25 hingga 35 tahun, sebanyak 13 responden (14,77%) berusia antara 36 hingga 45 tahun, dan sebanyak 11 responden (12,05%) berusia di atas 45 tahun.

Jika dilihat dari jenis kelamin, responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, yakni sebanyak 51 responden (57,96%) dan 37 responden (42,04%). 8 responden (9,09%) memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, 37 responden (42,04%) memiliki pengalaman kerja satu hingga lima tahun, 28 orang (31,82%) memiliki pengalaman kerja enam hingga sepuluh tahun, dan 15 responden (17,05%) memiliki pengalaman kerja lebih dari sepuluh tahun.

5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.2.1 Uji Instrumen

5.2.1.1 Uji Validitas

Sebanyak 88 karyawan yang menjadi peserta dalam penelitian ini diuji. Nilai signifikan (P-Value) digunakan oleh peneliti untuk menentukan validitas setiap pernyataan dalam instrumen penelitian. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka item tersebut dianggap sah. Sebaliknya, item tersebut dianggap tidak valid jika nilai signifikansinya melebihi 0,05. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,746	<0,05%	Valid
2	0,505	<0,05%	Valid
3	0,567	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, setiap item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan dalam alat penelitian ini memenuhi syarat validitas dan dianggap sah.

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,463	<0,05%	Valid
2	0,600	<0,05%	Valid
3	0,213	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Menurut hasil yang ditampilkan dalam tabel, seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi <0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,770	<0,05%	Valid
2	0,623	<0,05%	Valid
3	0,626	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Merujuk pada tabel, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan tersebut memenuhi syarat validitas.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,770	<0,05%	Valid
2	0,497	<0,05%	Valid
3	0,607	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel, setiap item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam alat ini dianggap sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,801	<0,05%	Valid
2	0,653	<0,05%	Valid
3	0,628	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan nilai signifikansi yang ditampilkan dalam tabel, seluruh pernyataan memiliki nilai di bawah 0,05. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid.

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (M)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,760	<0,05%	Valid
2	0,467	<0,05%	Valid
3	0,620	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Dari hasil uji validitas, seluruh pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi (r Hitung)	R Tabel <0,05%	Hasil
1	0,795	<0,05%	Valid
2	0,658	<0,05%	Valid
3	0,609	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam tabel, seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid.

5.2.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan sah, pengujian reliabilitas dilakukan. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,7, variabel tersebut dianggap dapat dipercaya dalam penelitian ini. Di sisi lain, variabel tersebut tidak dapat diandalkan jika nilainya kurang dari

0,7. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan pengujian ini untuk setiap variabel, dan hasilnya ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ralpha	Rkritis	Hasil
1	Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,704	0,700	Reliabel
2	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	0,782	0,700	Reliabel
3	Kebutuhan Sosial (X3)	0,754	0,700	Reliabel
4	Kebutuhan Penghargaan (X4)	0,723	0,700	Reliabel
5	Kebutuhan Aktualisasi diri (X5)	0,770	0,700	Reliabel
6	Semangat Kerja (M)	0,718	0,700	Reliabel
7	Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,700	Reliabel

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Kebutuhan fisiologis sebesar 0,704, kebutuhan keamanan sebesar 0,782, kebutuhan sosial sebesar 0,754, kebutuhan untuk diberi sebesar 0,723, kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,770, semangat kerja sebesar 0,718, dan kinerja karyawan sebesar 0,765. Nilai koefisien reliabilitas ini diperoleh dari hasil analisis data. Instrumen untuk setiap variabel memiliki reliabilitas yang cukup dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini karena semua nilai tersebut berada di atas standar minimum 0,700.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.2.1 Uji Normalitas

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, teknik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, data dianggap terdistribusi secara teratur. Sebaliknya, data tidak terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 5.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76061590
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.118
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,062. Karena nilai tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.2.2.2 Uji Linieritas

Nilai signifikansi uji linearitas dapat digunakan untuk mengukur efektivitasnya. Hubungan linear antara variabel independen dan dependen dapat disimpulkan jika nilai signifikansi pada kolom Deviasi dari Linearitas kurang dari 0,05. Di sisi lain, kedua variabel tidak memiliki hubungan linear jika nilainya lebih dari 0,05.

Tabel 5.11
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Hasil
X5 terhadap M	0,704	Linier
X4 terhadap M	0,640	Linier
X3 terhadap M	0,235	Linier
X2 terhadap M	0,802	Linier
X1 terhadap M	0,668	Linier
M terhadap Y	0,591	Linier

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa seluruh model yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang linier. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada uji linearitas yang seluruhnya berada di atas 0,05.

5.2.2.3 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen dalam penelitian tersebut berkorelasi atau tidak. Tidak boleh ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi digunakan untuk mengidentifikasi gejala multikolinieritas. Multikolinieritas dalam model regresi tidak terjadi jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.902	1.968		4.491	.015		
	X1	.028	.083	.028	3.340	.005	.929	1.076
	X2	.036	.037	.079	2.981	.039	.957	1.045
	X3	.001	.082	.001	3.006	.028	.931	1.074
	X4	.648	.077	.677	8.404	.000	.962	1.039
	X5	.086	.076	.093	3.127	.003	.926	1.080
	M	.029	.079	.031	4.369	.013	.896	1.116

a. Dependent Variable: Y

Nilai toleransi untuk variabel X1, X2, X3, X4, X5, dan M berturut-turut adalah 0,929, 0,957, 0,931, 0,962, 0,926, dan 0,896, menurut hasil uji multikolinearitas. Mengingat bahwa masing-masing tingkat toleransi tersebut lebih dari 0,10, maka multikolinearitas tidak terjadi. Adapun nilai VIF-nya adalah sebagai berikut: 1,076 untuk variabel X1, 1,045 untuk variabel X2, 1,074 untuk variabel X3, 1,039 untuk variabel X4, 1,080 untuk variabel X5, dan 1,116 untuk variabel M. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas karena semua nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

5.2.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dalam dilihat dari tabel output SPSS yang ada dibawah ini.

Tabel 5.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.573	1.345		1.169	.246
	X1	.018	.057	.035	.313	.755
	X2	-.002	.025	-.010	-.094	.925
	X3	-.080	.056	-.159	-1.418	.160
	X4	-.041	.053	-.086	-.777	.439
	X5	.037	.052	.080	.711	.479
	M	-.028	.054	-.058	-.508	.613

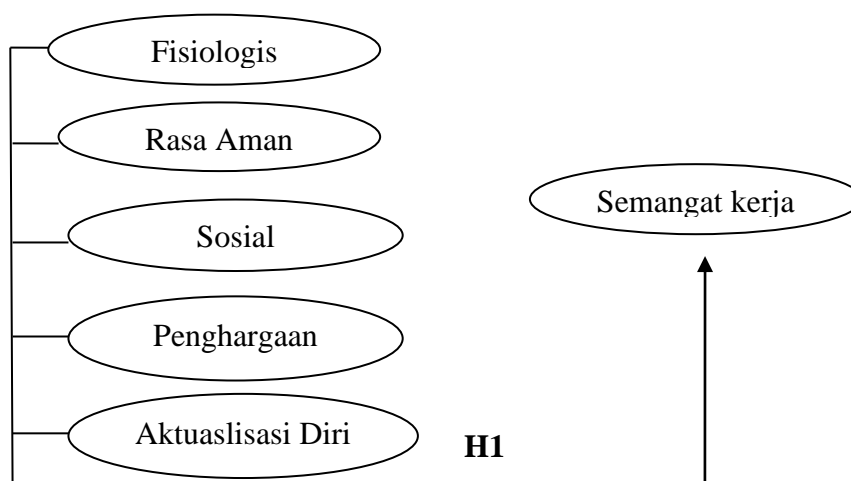
a. Dependent Variable: Abs_RES

X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,755, X2 memiliki nilai sebesar 0,925, X3 memiliki nilai sebesar 0,160, X4 memiliki nilai sebesar 0,439, X5 memiliki nilai sebesar 0,479, dan M memiliki nilai sebesar 0,613, menurut keluaran SPSS pada tabel di atas. Karena masing-masing nilai signifikansi ini

lebih tinggi dari 0,05, dapat dikatakan bahwa tidak ada satu pun variabel dalam model regresi ini yang menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

5.2.3 Path Analysis

5.2.3.1 Model Analisis Jalur



Gambar 5.1
Model Analisi Jalur I

1. Model analisi jalur I

Tabel berikut menyajikan hasil uji jalur I yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.

Tabel 5.14
Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.122	6	8.187	13.175	.000 ^b
	Residual	50.333	81	.621		
	Total	99.455	87			

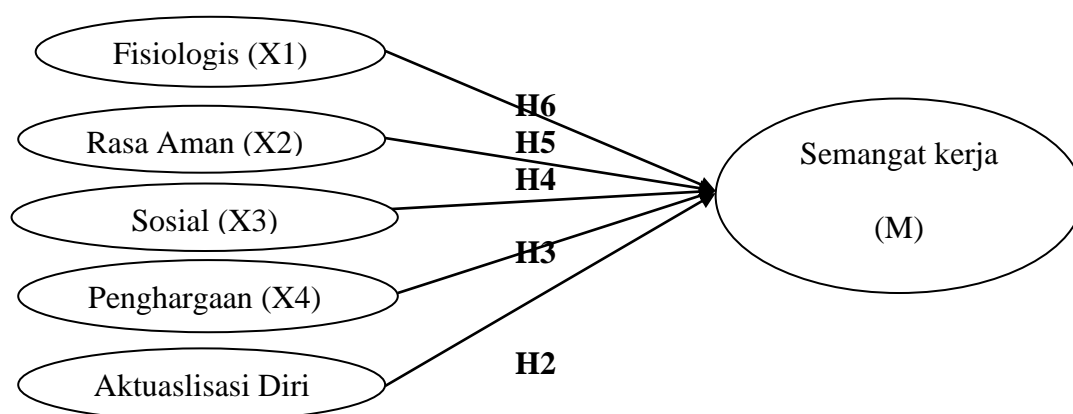
a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan hasil uji F pada tabel sebelumnya diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai F hitung sebesar

13,175, sedangkan F tabel sebesar 2,480. H1 diterima karena F hitung lebih besar dari F tabel ($13,175 > 2,480$). Hal ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda”

2. Model analisis jalur II



Gambar 5.2
Model Analisis Jalur II

Tabel 5.15
Hasil Uji X1 terhadap M

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.369	1.238		7.565	.000
	X1	.136	.114	.128	3.340	.005

a. Dependent Variable: M

Tabel 5.16
Hasil Uji X1 terhadap M (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.128 ^a	.016	.005	1.121

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan nilai signifikansi variabel X1 pada tabel di atas, diperoleh angka 0,005 yang $< 0,05$. Ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan fisiologis (X1) terhadap variabel semangat kerja (M).

Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefisien* sebesar 0,128 atau setara dengan 12,8%. 1,6% terhadap semangat kerja.

Tabel 5.17
Hasil Uji X2 terhadap M

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.125	.576		17.588	.000
	X2	.065	.051	.136	2.981	.039

a. Dependent Variable: M

Tabel 5.18
Hasil Uji X2 terhadap M (2)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.136 ^a	.018	.007	1.119

a. Predictors: (Constant), X2

Variabel X2 pada tabel sebelumnya memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja (M) secara signifikan dipengaruhi oleh permintaan akan keamanan (X2). Nilai Koefisien Terstandarisasi sebesar 0,136, atau 13,6%, menggambarkan besarnya dampak ini. Sebaliknya, nilai R square pada Tabel 5.18 sebesar 0,018 menunjukkan bahwa permintaan akan keamanan meningkatkan semangat kerja sebesar 1,8%.

Tabel 5.19
Hasil Uji X3 terhadap M

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.553	1.206		7.093	.000
	X3	.212	.111	.201	3.006	.028

a. Dependent Variable: M

Tabel 5.20
Hasil Uji X3 terhadap M (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.201 ^a	.041	.029	1.107

a. Predictors: (Constant), X3

Nilai signifikansi untuk variabel X3 pada tabel sebelumnya adalah 0,028, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kegembiraan kerja (M) secara signifikan dipengaruhi oleh persyaratan sosial (X3). Nilai Koefisien Terstandarisasi sebesar 0,201, atau 20,1%, menggambarkan sejauh mana dampak ini. Lebih lanjut, nilai R kuadrat pada Tabel 5.20 sebesar 0,041 menunjukkan bahwa tuntutan sosial menyumbang 4,1% kegembiraan kerja.

Tabel 5.21
Hasil Uji X4 terhadap M

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.089	1.172		9.462	.000
	X4	.023	.108	.023	8.404	.000

a. Dependent Variable: M

Tabel 5.22
Hasil Uji X4 terhadap M (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.059	1.129

a. Predictors: (Constant), X4

Nilai signifikansi untuk variabel X4 dalam tabel yang diberikan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kegembiraan kerja (M) secara signifikan dipengaruhi oleh permintaan pengakuan (X4). Nilai Koefisien Terstandarisasi sebesar 0,257, atau 25,7%, menggambarkan sejauh mana dampak ini. Sementara itu, nilai R kuadrat Tabel 5.22 sebesar 0,066 menunjukkan bahwa persyaratan tersebut meningkatkan kegembiraan kerja karyawan sebesar 6,6%.

Tabel 5.23
Hasil Uji X5 terhadap M

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.210	1.128		10.824	.000
	X5	.127	.104	.130	3.127	.003

a. Dependent Variable: M

Tabel 5.24
Hasil Uji X5 terhadap M (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.130 ^a	.017	.006	1.120

a. Predictors: (Constant), X5

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X5 adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan terhadap semangat

kerja (M). Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefsiens* sebesar 0,130 atau setara dengan 13,0%. Sedangkan nilai R square yang tercantum dalam Tabel 5.24 sebesar 0,017, yang berarti bahwa kebutuhan aktualisasi diri memberikan kontribusi sebesar 1,7% terhadap semangat kerja karyawan.

3. Model analisis jalur III



Gambar 5.3
Model Analisi Jalur III

Tabel 5.25
Hasil Uji M terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.006	1.118		9.842	.000
	M	.026	.103	.027	4.369	.013

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5.26
Hasil Uji M terhadap Y (2)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.248 ^a	.061	.011	1.075

a. Predictors: (Constant), M

Variabel semangat kerja (M) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, berdasarkan tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sangat dipengaruhi oleh semangat kerja (M). Nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,248 atau 24,8%

menggambarkan besarnya pengaruh tersebut. 6,1% terhadap peningkatan produktivitas pekerja.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan hipotesis H1 diterima, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dian Hastareni (2014) di RS Premier Surabaya dan Dwi Nurcahyono (2017) di RS Jiwa Menur Surabaya, yang membuktikan bahwa motivasi kerja meningkat apabila kebutuhan dasar terpenuhi. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan penelitian Ayu Siti Hartinah dkk (2018) di Universitas Muhammadiyah Jember, yang menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.3.2 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hipotesis H2 diterima dengan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk beraktualisasi diri dapat meningkatkan semangat kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Dwi Nurcahyono (2017) yang menegaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan motivasi dan moral perawat. Demikian pula, penelitian Ayu Siti Hartinah dkk (2018) menyatakan bahwa aktualisasi diri berperan dalam

peningkatan kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini konsisten dengan temuan terdahulu.

5.3.3 Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil analisis mendukung hipotesis H3 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, penghargaan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dian Hastareni (2014) dan Dwi Nurcahyono (2017) yang menekankan pentingnya penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian Ayu Siti Hartinah dkk (2018) juga membuktikan bahwa kebutuhan penghargaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga memperkuat relevansi hasil penelitian ini.

5.3.4 Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hipotesis H4 diterima dengan nilai signifikansi 0,028 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik meningkatkan semangat kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian Dwi Nurcahyono (2017) yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Penelitian Ayu Siti Hartinah dkk (2018) juga mendukung bahwa hubungan sosial positif memengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya.

5.3.5 Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil analisis mendukung hipotesis H5 dengan nilai signifikansi 0,039 ($<0,05$). Hal ini berarti rasa aman berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dian Hastareni (2014) yang menunjukkan bahwa rasa aman menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian Dwi Nurcahyono (2017) dan Ayu Siti Hartinah dkk (2018) juga menemukan bahwa kebutuhan rasa aman memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

5.3.6 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hipotesis H6 diterima dengan nilai signifikansi $<0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, seperti gaji yang layak, jam kerja seimbang, dan fasilitas istirahat memadai, berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dian Hastareni (2014) dan Dwi Nurcahyono (2017) yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan dasar utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Ayu Siti Hartinah dkk (2018) juga mendukung bahwa kebutuhan fisiologis yang terpenuhi meningkatkan kinerja pegawai.

5.3.7 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis H7 diterima dengan nilai signifikansi 0,013 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal motivasi, ketekunan, dan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ayu Siti Hartinah dkk (2018) yang menemukan bahwa motivasi berdasarkan teori Maslow berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa semangat kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian mengenai pengaruh memberikan kebutuhan dasar terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda , diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Terdapat pengaruh signifikan Hierarki Kebutuhan Maslow terhadap Semangat Kerja.** Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi Hierarki Kebutuhan Maslow (Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemenuhan kebutuhan dasar hingga penghargaan karyawan, semakin tinggi pula Semangat Kerja yang terbentuk.
2. **Terdapat pengaruh signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Tingginya moral dan kegairahan kerja (Semangat Kerja) pada karyawan secara langsung berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal, sesuai dengan standar Kinerja yang ditetapkan organisasi.
3. **Terdapat pengaruh signifikan Hierarki Kebutuhan Maslow terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan.** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), Hierarki Kebutuhan Maslow

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan satu kesatuan yang memengaruhi Kinerja Karyawan di RS Dirgahayu Samarinda.

4. **Terdapat pengaruh signifikan Hierarki Kebutuhan Maslow terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Mediasi).** Hasil ini diperoleh dari pengujian pengaruh tidak langsung yang menunjukkan bahwa Semangat Kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara Hierarki Kebutuhan Maslow dan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Hierarki Kebutuhan Maslow tidak serta merta memengaruhi Kinerja secara langsung, melainkan harus melalui pembentukan dorongan psikologis dan motivasi, yaitu Semangat Kerja, terlebih dahulu untuk mencapai peningkatan Kinerja Karyawan yang optimal.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan untuk Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda adalah:

1. **Peningkatan dan Pemerataan Pemenuhan Kebutuhan Dasar**

Pihak rumah sakit disarankan untuk terus memastikan bahwa seluruh kebutuhan dasar karyawan non-medis tetap terpenuhi secara konsisten, terutama dalam aspek yang dihargai dan aktualisasi diri yang cenderung lebih subjektif dirasakan setiap individu.

2. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan Kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja, pihak manajemen dapat memberikan penghargaan seperti sertifikat apresiasi, promosi jabatan, atau insentif, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

3. Peningkatan Komunikasi dan Hubungan Sosial

Mengingat pentingnya hubungan sosial di tempat kerja, disarankan agar manajemen mendorong interaksi positif antarkaryawan dan memperkuat tim kerja sama guna menciptakan suasana kerja yang kondusif.

4. Pengembangan Kompetensi Karyawan

Rumah sakit juga dapat menyediakan pelatihan atau program pengembangan diri bagi karyawan non-medis agar mereka dapat terus meningkatkan kinerja, serta merasa memiliki peluang aktualisasi diri yang lebih luas.

5. Evaluasi Berkala

Disarankan agar rumah sakit melakukan evaluasi rutin terhadap tingkat kepuasan karyawan terhadap kebutuhan dasarnya, agar kebijakan yang diambil selalu relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R., & Groth-Marnat, G. (2008). *Pengetesan dan Pemeriksaan Psikologi* (12th ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artaya, I. P. (2019). Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow dan Teori Pemeliharaan Herzberg dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja. *Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–10.
- Babbie, E. (2010). *Praktik Penelitian Sosial* (12th ed.). Belmont: Pembelajaran Wadsworth Cengage.
- Creswell, J. W. (2014). *Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Metode Campuran* (4th ed.). ThousandOaks: Publikasi SAGE.
- Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift Work, Safety and Productivity. *Occupational Medicine*, 53(2), 95–101.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, I. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartinah, A. S., Setianingsih, W. E., & Rozzaid, Y. (2018). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 25–34.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassan, Z., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Work-family Conflict in East vs Western Countries. *Cross Cultural Management*, 17(1), 30–49.
- Hastareni, D. (2014). *Analisis Faktor Yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow di Rumah Sakit*

Premier Surabaya. Universitas Airlangga.

- Herzberg, F. (1959). *Motivasi untuk Bekerja*. New York: John Wiley & Putra.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kasmir. (2022). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lesmana, R. (2021). *Statistika untuk Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *Motivasi dan kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Dian Rakyat.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nurchayono, D. (2017). *Identifikasi Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Pemenuhan Kebutuhan Dasar Teori Maslow di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Reason, J. (2000). Human Error: Models and Management. *Western Journal of Medicine*, 172(6), 393–396.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2020). *Management* (15th ed.). United States: Pearson.
- Robbins, S. P., & Hakim, T. A. (2012). *Organisasi Perilaku* (15th ed.). New Jersey: Pendidikan Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (14th ed.). Ankara: Nobel Publications.
- Sekaran, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keterampilan* (6th ed.). New York: John Wiley & Putra.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tucker, P., Folkard, S., & Macdonald, I. (2003). *Rest Breaks and Accident Risk*. London: Lancet.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Persetujuan Penelitian



YAYASAN SETIA BUDI SAMARINDA
**RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
 SAMARINDA**
STATUS TERAKREDITASI PARIPURNA KARS



Jalan Gn. Merbabu RT. 17 No. 62 Telp. (0541) 742161 Fax. (0541) 744636, 748308 E-mail : sekretariat@rsdirgahayu.com Samarinda 75122

Samarinda, 11 Desember 2024

Nomor : 506/SDM-DIKLIT/RSD/XII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth.
 Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda (UWGM)
 Di –
 Tempat

Dengan hormat,
 Menanggapi surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda (UWGM) nomor : 140/UWGM-FEB/A-SS/XI/2024 perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data di RS. Dirgahayu atas nama : Abeh, Lidwina Eilenova Ping (NIM : 21.61201.159) , dengan ini Pimpinan Rumah Sakit Memutuskan :

1. Memberikan Ijin untuk melakukan kegiatan tersebut diatas dengan mengikuti semua prosedur yang berlaku di lingkungan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Data yang diberikan bersifat umum dan bukan data rahasia Rumah Sakit dan hanya untuk kepentingan Pengambilan yang bersangkutan.
3. Tidak diperkenankan memperjual belikan/memberikan data Rumah Sakit kepada pihak yang tidak berkepentingan ataupun untuk kepentingan komersial.
4. Apabila data tersebut disalahgunakan maka Pihak Rumah Sakit akan mengambil tindakan secara hukum.
5. Biaya Administrasi sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan Rp.5000,- (lima ribu rupiah) per Quesioner jika ada.

Demikian persetujuan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Hormat kami,
 RS Dirgahayu Samarinda

Idri Andriani Lim, MARS, CRP
 Direktur

- Tembusan :
1. Mahasiswa
 2. Kepala Bagian SDM
 3. Bagian Keuangan RS
 4. Arsip

Lampiran 2. Dokumentasi



Lampiran 3. Surat Penjelasan Kuesioner Penelitian

SURAT PENJELASAN KUESIONER PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abeh, Lidwina Eilenova Ping
NPM : 2161201159
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Saat ini sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul:

“Penerapan Teori Abraham Maslow terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Karyawan RS Dirgahayu”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan teori kebutuhan Abraham Maslow dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja di lingkungan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

- Seluruh jawaban yang diberikan akan **dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.
- Tidak ada risiko atau kerugian apapun yang akan dialami oleh responden dalam pengisian kuesioner ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih.

Samarinda, 8 April 2025

Hormat saya,



Abeh, Lidwina Eilenova Ping

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENERAPAN THEORY ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN RS DIRGAHAYU SAMARINDA

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama.
2. Berikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.
- 3 Skala penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:
STS (1) = Sangat Tidak Setuju
TS (2) = Tidak Setuju
S (3) = Setuju
SS (4) = Sangat Setuju
4. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 25 tahun 25–35 tahun 36–45 tahun
 >45 tahun
4. Lama Bekerja di RS Dirgahayu Samarinda: < 1 tahun 1–5 tahun 6–10 tahun > 10 tahun
5. Jabatan : _____

B. Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Jam kerja yang saya jalani sudah seimbang dengan kebutuhan pribadi saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Fasilitas istirahat yang disediakan rumah sakit sudah memadai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya merasa pekerjaan saya di rumah sakit aman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan asuransi dari rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Protokol keselamatan kerja di rumah sakit sudah diterapkan dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa kerja sama tim di rumah sakit sudah berjalan dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mendapatkan dukungan sosial dari atasan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Kebutuhan Penghargaan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya merasa diapresiasi atas kinerja saya di rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa diakui sebagai bagian penting dalam rumah sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri di rumah sakit ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya didorong untuk berinovasi dalam pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Semangat Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya antusias dalam melayani pasien di rumah sakit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya selalu siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya bekerja secara efektif dalam menangani pasien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya berusaha memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini.

Lampiran 5. Jawaban Responden

JAWABAN RESPONDEN

(X1)				
N	X1.1	X1.2	X1.3	Jumlah
1	4	4	4	12
2	4	4	3	11
3	4	4	3	11
4	4	4	3	11
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	3	4	3	10
8	3	4	4	11
9	4	4	3	11
10	4	4	3	11
11	3	4	3	10
12	3	4	4	11
13	4	4	3	11
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	2	3	3	8
17	4	4	3	11
18	3	3	4	10
19	4	3	4	11
20	4	4	4	12
21	4	4	3	11
22	4	4	3	11
23	3	4	4	11
24	4	4	4	12
25	4	4	3	11
26	4	4	3	11
27	3	4	3	10
28	2	4	3	9
29	3	4	4	11
30	4	4	4	12
31	2	3	4	9
32	4	4	4	12
33	3	4	3	10
34	3	4	4	11
35	3	4	4	11
36	4	4	4	12
37	3	3	3	9
38	4	4	4	12
39	3	4	3	10
40	4	3	3	10
41	3	4	3	10
42	4	4	4	12
43	4	4	3	11
44	4	3	4	11
45	4	4	4	12

(X1)				
N	X1.1	X1.2	X1.3	Jumlah
46	2	4	3	9
47	4	4	2	10
48	4	3	4	11
49	4	4	4	12
50	3	3	3	9
51	4	2	4	10
52	4	4	4	12
53	3	4	4	10
54	4	4	4	12
55	4	3	4	11
56	4	4	4	12
57	4	4	2	10
58	4	4	4	12
59	4	4	3	11
60	2	4	2	8
61	3	3	3	9
62	4	2	4	10
63	4	4	3	11
64	3	3	3	9
65	3	4	3	10
66	4	4	3	11
67	4	4	4	12
68	4	4	4	12
69	4	4	3	11
70	3	4	4	11
71	4	4	3	11
72	3	3	4	10
73	4	2	4	10
74	3	4	4	11
75	4	4	3	11
76	4	4	4	12
66	3	4	4	11
78	3	3	3	9
79	3	4	4	11
80	4	4	4	12
81	2	3	4	9
82	4	4	4	12
83	3	4	3	10
84	3	4	4	11
85	3	4	4	11
86	4	4	4	12
87	3	3	3	9
88	4	4	4	12

(X2)				
N	X2.1	X2.2	X2.3	Jumlah
1	3	3	4	10
2	3	4	4	11
3	3	3	3	9

(X2)				
N	X2.1	X2.2	X2.3	Jumlah
4	4	4	4	12
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	4	4	2	10
8	4	4	4	12
9	3	3	3	9
10	4	4	3	11
11	4	4	4	12
12	3	4	4	11
13	4	4	3	11
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	4	4	3	11
17	4	4	3	11
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	3	4	3	10
21	3	4	4	11
22	4	4	3	11
23	4	4	3	11
24	3	4	3	10
25	4	4	4	12
26	3	4	4	11
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	4	4	4	12
30	2	3	4	9
31	4	4	4	12
32	3	4	3	10
33	3	4	3	10
34	4	4	4	12
35	3	4	4	11
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	3	3	3	9
40	3	3	3	9
41	3	4	3	10
42	4	3	4	11
43	4	4	4	12
44	3	3	3	9
45	4	4	4	12
46	3	4	4	11
47	3	3	3	9
48	3	4	4	11
49	4	4	4	12
50	2	3	4	9
51	4	4	4	12
52	3	4	3	10
53	4	4	4	12
54	4	3	4	11

(X2)				
N	X2.1	X2.2	X2.3	Jumlah
55	4	4	4	12
56	4	4	4	12
57	3	3	3	9
58	4	4	4	12
59	4	4	3	11
60	3	4	3	10
61	4	4	4	12
62	3	4	4	11
63	3	3	3	9
64	3	4	4	11
65	4	4	4	12
66	2	3	4	9
67	4	4	4	12
68	3	4	3	10
69	4	4	2	10
70	3	3	3	9
71	4	4	2	10
72	3	3	4	10
73	4	3	3	11
74	3	3	3	9
75	4	5	3	30
76	4	3	4	11
66	4	4	4	12
78	3	3	3	9
79	4	4	4	12
80	3	4	4	11
81	3	3	3	9
82	3	4	4	11
83	4	4	4	12
84	2	3	3	8
85	3	4	4	11
86	4	4	4	12
87	4	4	3	11
88	4	4	4	12

(X3)				
N	X3.1	X3.2	X3.3	Jumlah
1	3	3	3	9
2	3	3	3	9
3	3	4	3	10
4	4	3	4	11
5	4	4	4	12
6	3	3	3	9
7	4	4	4	12
8	3	4	4	11
9	3	3	3	9
10	3	4	4	11
11	4	4	4	12
12	3	4	3	10

(X3)				
N	X3.1	X3.2	X3.3	Jumlah
13	3	4	4	11
14	4	4	3	11
15	4	4	3	11
16	3	4	3	10
17	3	4	4	11
18	4	4	3	11
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	2	3	3	8
22	4	4	3	11
23	3	3	4	10
24	4	3	4	11
25	4	4	4	12
26	4	4	3	11
27	4	4	3	11
28	3	4	4	11
29	4	4	4	12
30	4	4	3	11
31	4	4	3	11
32	3	4	3	10
33	2	4	3	9
34	3	4	4	11
35	4	4	4	12
36	2	3	4	9
37	4	4	4	12
38	3	4	3	10
39	3	4	4	11
40	3	4	4	11
41	4	4	4	12
42	3	3	3	9
43	4	4	4	12
44	3	4	3	10
45	4	3	3	10
46	3	4	3	10
47	4	4	4	12
48	4	4	3	11
49	4	3	4	11
50	4	4	4	12
51	2	4	3	9
52	4	4	2	10
53	4	3	4	11
54	4	4	4	12
55	3	3	3	9
56	4	4	4	12
57	3	3	4	10
58	4	4	4	12
59	4	4	2	10
60	4	4	4	12
61	3	3	3	9
62	4	4	3	11
63	4	4	4	12

(X3)				
N	X3.1	X3.2	X3.3	Jumlah
64	3	4	4	11
65	4	4	3	11
66	4	4	4	12
67	4	4	4	12
68	4	4	3	11
69	4	4	3	11
70	4	4	4	12
71	4	4	4	12
72	3	4	3	10
73	3	4	4	11
74	4	4	3	11
75	4	4	3	11
76	3	4	3	10
66	4	4	4	12
78	3	4	4	11
79	3	3	3	9
80	3	4	4	11
81	4	4	4	12
82	2	3	4	9
83	4	4	4	12
84	3	4	3	10
85	3	4	3	10
86	4	4	4	12
87	3	4	4	11
88	3	3	3	9

(X4)				
N	X4.1	X4.2	X4.3	Jumlah
1	4	4	3	11
2	3	4	3	10
3	4	4	4	12
4	3	4	4	11
5	3	3	3	9
6	3	4	4	11
7	4	4	4	12
8	2	3	4	9
9	4	4	4	12
10	3	4	3	10
11	4	4	4	12
12	4	4	3	11
13	4	3	4	11
14	4	4	4	12
15	2	4	3	9
16	4	4	2	10
17	4	3	4	11
18	4	4	4	12
19	3	3	3	9
20	4	4	4	12
21	3	3	4	10

(X4)				
N	X4.1	X4.2	X4.3	Jumlah
22	4	4	4	12
23	4	4	2	10
24	4	4	4	12
25	3	3	3	9
26	4	4	3	11
27	4	4	4	12
28	3	4	4	11
29	4	4	3	11
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	2	3	3	8
33	4	4	3	11
34	3	3	4	10
35	4	3	4	11
36	4	4	4	12
37	4	4	3	11
38	4	4	3	11
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	4	4	3	11
42	4	4	3	11
43	3	4	3	10
44	2	4	3	9
45	3	4	4	11
46	4	4	4	12
47	2	3	4	9
48	4	4	4	12
49	3	4	3	10
50	3	4	4	11
51	3	4	4	11
52	4	4	4	12
53	3	3	3	9
54	4	4	4	12
55	3	4	3	10
56	4	3	3	10
57	3	4	3	10
58	4	4	4	12
59	4	4	3	11
60	4	3	4	11
61	4	4	4	12
62	2	4	3	9
63	4	4	2	10
64	4	3	4	11
65	4	4	4	12
66	3	3	3	9
67	4	2	4	10
68	4	4	4	12
69	3	4	4	10
70	4	4	4	12
71	4	3	4	11
72	4	4	4	12

(X4)				
N	X4.1	X4.2	X4.3	Jumlah
73	4	4	2	10
74	4	4	4	12
75	4	4	3	11
76	2	4	2	8
66	3	3	3	9
78	4	2	4	10
79	4	4	3	11
80	3	3	3	9
81	3	4	3	10
82	4	4	3	11
83	4	4	4	12
84	4	4	4	12
85	4	4	3	11
86	3	4	4	11
87	4	4	3	11
88	3	3	3	9

(X5)				
N	X5.1	X5.2	X5.3	Jumlah
1	3	4	3	10
2	4	4	4	12
3	4	4	3	11
4	4	3	4	11
5	4	4	4	12
6	2	4	3	9
7	4	4	2	10
8	4	3	4	11
9	4	4	4	12
10	3	3	3	9
11	4	4	4	12
12	3	3	4	10
13	4	4	4	12
14	4	4	2	10
15	4	4	4	12
16	3	3	3	9
17	4	4	3	11
18	4	4	4	12
19	3	4	4	11
20	4	4	3	11
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	3	11
24	4	4	3	11
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	3	4	3	10
28	3	4	4	11

(X5)				
N	X5.1	X5.2	X5.3	Jumlah
29	4	4	3	11
30	4	4	3	11
31	3	4	3	10
32	4	4	4	12
33	3	4	4	11
34	3	3	3	9
35	3	4	4	11
36	4	4	4	12
37	2	3	4	9
38	4	4	4	12
39	3	4	3	10
40	3	4	3	10
41	4	4	4	12
42	3	4	4	11
43	3	3	3	9
44	3	4	3	10
45	2	4	3	9
46	3	4	4	11
47	4	4	4	12
48	2	3	4	9
49	4	4	4	12
50	3	4	3	10
51	3	4	4	11
52	3	4	4	11
53	4	4	4	12
54	3	3	3	9
55	4	4	4	12
56	3	4	3	10
57	4	3	3	10
58	3	4	3	10
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12
61	3	4	3	10
62	3	4	4	11
63	4	4	3	11
64	4	4	3	11
65	3	4	3	10
66	4	4	4	12
67	3	4	4	11
68	3	3	3	9
69	3	4	4	11
70	4	4	4	12
71	2	3	4	9
72	4	4	4	12
73	3	4	3	10
74	3	4	3	10
75	4	4	4	12
76	3	4	3	10
66	4	4	4	12
78	3	4	4	11
79	3	3	3	9

(X5)				
N	X5.1	X5.2	X5.3	Jumlah
80	3	4	3	10
81	2	4	3	9
82	3	4	4	11
83	4	4	4	12
84	2	3	4	9
85	4	4	4	12
86	4	3	3	10
87	2	2	3	7
88	4	4	4	12

(Y)				
N	Y.1	Y.2	Y.3	Jumlah
1	3	4	4	11
2	4	4	4	12
3	4	4	3	11
4	4	4	3	11
5	3	4	3	10
6	2	4	3	9
7	3	4	4	11
8	4	4	4	12
9	2	3	4	9
10	4	4	4	12
11	3	4	3	10
12	3	4	4	11
13	3	4	4	11
14	4	4	4	12
15	3	3	3	9
16	4	4	4	12
17	3	4	3	10
18	4	3	3	10
19	3	4	3	10
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	3	4	3	10
24	3	4	4	11
25	4	4	3	11
26	4	4	3	11
27	3	4	3	10
28	3	4	4	11
29	4	4	3	11
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	2	3	3	8
33	4	4	3	11
34	3	3	4	10
35	4	3	4	11
36	4	4	4	12
37	4	4	3	11

(Y)				
N	Y.1	Y.2	Y.3	Jumlah
38	4	4	3	11
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	4	4	3	11
42	4	4	3	11
43	3	4	3	10
44	2	4	3	9
45	3	4	4	11
46	4	4	4	12
47	2	3	4	9
48	4	4	4	12
49	3	4	3	10
50	3	4	4	11
51	3	4	4	11
52	4	4	4	12
53	3	3	3	9
54	4	4	4	12
55	3	4	3	10
56	4	3	3	10
57	3	4	3	10
58	4	4	4	12
59	4	4	3	11
60	4	3	4	11
61	4	4	4	12
62	2	4	3	9
63	4	4	2	10
64	4	3	4	11
65	4	4	4	12
66	3	3	3	9
67	4	2	4	10
68	4	4	4	12
69	3	4	4	10
70	4	4	4	12
71	4	3	4	11
72	4	4	4	12
73	4	4	2	10
74	4	4	4	12
75	4	4	3	11
76	2	4	2	8
66	3	3	3	9
78	4	2	4	10
79	4	4	3	11
80	3	3	3	9
81	3	4	3	10
82	3	4	4	11
83	4	4	3	11
84	4	4	3	11
85	3	4	3	10
86	4	4	4	12
87	3	4	4	11
88	3	3	3	9

(M)				
N	M.1	M.2	M.3	Jumlah
1	4	4	4	12
2	3	4	3	10
3	3	4	4	11
4	4	4	3	11
5	4	4	3	11
6	3	4	3	10
7	4	4	4	12
8	3	4	4	11
9	3	3	3	9
10	3	4	4	11
11	4	4	4	12
12	2	3	4	9
13	4	4	4	12
14	3	4	3	10
15	3	4	3	10
16	4	4	4	12
17	3	4	4	11
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	3	3	3	9
22	3	3	3	9
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	3	4	3	10
26	4	3	3	10
27	3	4	3	10
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	3	4	3	10
32	3	4	4	11
33	4	4	3	11
34	4	4	3	11
35	3	4	3	10
36	3	4	4	11
37	4	4	3	11
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	2	3	3	8
41	4	4	3	11
42	3	3	4	10
43	4	3	4	11
44	4	4	4	12
45	4	4	3	11
46	4	4	3	11
47	3	4	4	11
48	4	4	4	12
49	4	4	3	11

(M)				
N	M.1	M.2	M.3	Jumlah
50	4	4	3	11
51	3	4	3	10
52	2	4	3	9
53	3	4	4	11
54	4	4	4	12
55	2	3	4	9
56	4	4	4	12
57	4	4	3	11
58	4	3	4	11
59	4	4	4	12
60	2	4	3	9
61	4	4	2	10
62	4	3	4	11
63	4	4	4	12
64	3	3	3	9
65	4	4	4	12
66	3	3	4	10
67	4	4	4	12
68	4	4	2	10
69	4	4	4	12
70	3	3	3	9
71	4	4	3	11
72	4	4	4	12
73	3	4	4	11
74	4	4	3	11
75	4	4	4	12
76	4	4	4	12
66	4	4	3	11
78	4	4	3	11
79	4	4	4	12
80	4	4	4	12
81	2	3	3	8
82	4	4	3	11
83	3	3	4	10
84	4	3	4	11
85	4	4	4	12
86	4	4	4	12
87	3	4	4	11
88	3	2	3	8

Lampiran 6. Hasil Uji Data

HASIL UJI VALIDITAS

X1

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.136	.144	.746**
	Sig. (2-tailed)		.207	.181	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.136	1	-.100	.505**
	Sig. (2-tailed)	.207		.355	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.144	-.100	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.181	.355		.000
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.746**	.505**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

X2

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.513**	.124	.463**
	Sig. (2-tailed)		.000	.250	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.513**	1	.178	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.098	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.124	.178	1	.213*
	Sig. (2-tailed)	.250	.098		.047
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.463**	.600**	.213*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	
	N	88	88	88	88

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

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

X3

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.334**	.139	.770**
	Sig. (2-tailed)		.001	.196	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.334**	1	.087	.623**
	Sig. (2-tailed)	.001		.419	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.139	.087	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.196	.419		.000
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.770**	.623**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

X4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.184	.193	.770**
	Sig. (2-tailed)		.087	.071	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.184	1	-.087	.497**
	Sig. (2-tailed)	.087		.422	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.193	-.087	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.071	.422		.000
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.770**	.497**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

X5

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.380**	.186	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.083	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.380**	1	.127	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.238	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.186	.127	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.083	.238		.000
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.801**	.653**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

Y

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.096	.204	.760**
	Sig. (2-tailed)		.372	.056	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.096	1	-.053	.467**
	Sig. (2-tailed)	.372		.626	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.204	-.053	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.056	.626		.000
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.760**	.467**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

M

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.398**	.165	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.124	.000
	N	88	88	88	88
Item2	Pearson Correlation	.398**	1	.079	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.464	.000
	N	88	88	88	88
Item3	Pearson Correlation	.165	.079	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.124	.464		.000
	N	88	88	88	88
SkorTotal	Pearson Correlation	.795**	.658**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

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

Hasil Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

X3**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	4

X4**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

X5**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	4

M**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	4

Hasil Uji Linearitas

Pengaruh X1 terhadap M

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
M * X1	Between	(Combined)	3.795	4	.949	.743	.565
	Groups	Linearity	1.792	1	1.792	1.403	.240
		Deviation from Linearity	2.003	3	.668	.523	.668
Within Groups			105.978	83	1.277		
Total			109.773	87			

Pengaruh X1 terhadap M

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
M * X2	Between	(Combined)	4.134	5	.827	.642	.668
	Groups	Linearity	2.027	1	2.027	1.573	.213
		Deviation from Linearity	2.108	4	.527	.409	.802
Within Groups			105.638	82	1.288		
Total			109.773	87			

Pengaruh X3 terhadap M

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
M * X3	Between	(Combined)	9.691	4	2.423	2.009	.101
	Groups	Linearity	4.450	1	4.450	3.690	.058
		Deviation from Linearity	5.241	3	1.747	1.449	.235
Within Groups			100.082	83	1.206		
Total			109.773	87			

Pengaruh X4 terhadap M

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
M * X4	Between Groups	(Combined)	2.250	4	.563	.434	.783
		Linearity	.058	1	.058	.044	.834
		Deviation from Linearity	2.193	3	.731	.564	.640
	Within Groups		107.522	83	1.295		
Total			109.773	87			

Pengaruh X5 terhadap M

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
M * X5	Between Groups	(Combined)	3.672	4	.918	.718	.582
		Linearity	1.869	1	1.869	1.462	.230
		Deviation from Linearity	1.803	3	.601	.470	.704
	Within Groups		106.101	83	1.278		
Total			109.773	87			

Pengaruh M terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * M	Between Groups	(Combined)	2.321	4	.580	.496	.739
		Linearity	.072	1	.072	.062	.804
		Deviation from Linearity	2.249	3	.750	.641	.591
	Within Groups		97.133	83	1.170		
Total			99.455	87			

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.902	1.968		4.491	.015		
	X1	.028	.083	.028	3.340	.005	.929	1.076
	X2	.036	.037	.079	2.981	.039	.957	1.045
	X3	.001	.082	.001	3.006	.028	.931	1.074
	X4	.648	.077	.677	8.404	.000	.962	1.039
	X5	.086	.076	.093	3.127	.003	.926	1.080
	M	.029	.079	.031	4.369	.013	.896	1.116

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.573	1.345		1.169	.246
	X1	.018	.057	.035	.313	.755
	X2	-.002	.025	-.010	-.094	.925
	X3	-.080	.056	-.159	-1.418	.160
	X4	-.041	.053	-.086	-.777	.439
	X5	.037	.052	.080	.711	.479
	M	-.028	.054	-.058	-.508	.613

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.122	6	8.187	13.175	.000 ^b
	Residual	50.333	81	.621		
	Total	99.455	87			

a. Dependent Variable: Y

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

Hasil Uji X1 terhadap M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	9.369	1.238		7.565	.000
	X1	.136	.114	.128	3.340	.005

a. Dependent Variable: M

Hasil Uji X1 terhadap M (2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.128 ^a	.016	.005	1.121

a. Predictors: (Constant), X1

Hasil Uji X2 terhadap M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	10.125	.576		17.588	.000
	X2	.065	.051	.136	2.981	.039

a. Dependent Variable: M

Hasil Uji X2 terhadap M (2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.136 ^a	.018	.007	1.119

a. Predictors: (Constant), X2

Hasil Uji X3 terhadap M

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.553	1.206		7.093	.000
	X3	.212	.111	.201	3.006	.028

a. Dependent Variable: M

Hasil Uji X3 terhadap M (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.201 ^a	.041	.029	1.107

a. Predictors: (Constant), X3

Hasil Uji X4 terhadap M

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.089	1.172		9.462	.000
	X4	.023	.108	.023	8.404	.000

a. Dependent Variable: M

Hasil Uji X4 terhadap M (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.059	1.129

a. Predictors: (Constant), X4

Hasil Uji X5 terhadap M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.210	1.128		10.824	.000
	X5	.127	.104	.130	3.127	.003

a. Dependent Variable: M

Hasil Uji X5 terhadap M (2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.130 ^a	.017	.006	1.120

a. Predictors: (Constant), X5

Hasil Uji M terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.006	1.118		9.842	.000
	M	.026	.103	.027	4.369	.013

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji M terhadap Y (2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.248 ^a	.061	.011	1.075

a. Predictors: (Constant), M