

## **B A B III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah studi kasus yang dirancang untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja Para Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat. Maxfield, 1930 (dalam Nazir, 2003) Study kasus adalah penelitian tentang status subyek penelitian yang pengambilan populasi secara terbatas artinya populasi diambil disatu tempat yakni di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat tidak sama hasilnya pada Kantor Kementerian Agama yang ada diwilayah lainnya.

Yang dimaksud dengan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat adalah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat yang bertugas meliputi antara lain Seksi Urais (Urusan Agama Islam), Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Seksi Mapenda (Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah umum), Seksi Pekapontren (Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren), Seksi Penamas (Pendidikan Agama Islam pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid) dan Penyelenggara Zakat dan Wakaf.

Dalam variabel penelitian ini dianalisis 2 (dua) variabel terdiri dari variabel bebas (X) yaitu faktor-faktor motivasi yaitu Kebutuhan Fisiologis (X1),

Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) serta variabel terikat (Y), yaitu prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat. Dalam pelaksanaannya analisis statistik ini dilakukan dengan menggunakan piranti lunak *Statistical Program for Social Science 17* (SPSS).

### **3.2 Tempat, Waktu, dan Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat dari tanggal 01 Januari 2011 sampai dengan 30 April 2011 dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan metode kuesioner, yakni suatu cara pengambilan data dengan memberikan daftar pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh responden penelitian. Dengan metode angket ini, asumsinya responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan mereka benar dapat dipercaya serta interpretasi responden tentang pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan yang dimaksud peneliti. Sumbernya yaitu para pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, tetapi dilakukan melalui studi kepustakaan, terutama dari buku-buku atau penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Metode Observasi

Yaitu metode yang dipergunakan melalui proses pengamatan langsung pencatatan fenomena-fenomena yang diteliti, untuk mengamati tingkah laku manusia dalam ruang waktu dan keadaan tertentu.

- b. Metode Kuesioner

Yaitu dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk dijawab dengan memilih salah satu jawaban yang disediakan.

- c. Dokumentasi

Yaitu dengan melihat data dan informasi yang sudah ada pada objek penelitian yang berupa catatan kegiatan, peraturan dan dapat pula berupa gambar.

Untuk memperoleh data, penulis memberikan kuesioner kepada responden secara acak. Kuesioner tersebut berisikan daftar pernyataan yang berhubungan dengan faktor-faktor motivasi dan prestasi kerja.

Data primer dikumpulkan dengan cara membagi daftar pernyataan (kuesioner) yang berisi sejumlah daftar pernyataan untuk dijawab dan melalui

wawancara langsung dengan responden. Indikator-indikator dari setiap variabel yang telah diuraikan di atas adalah menjadi dasar penyusunan item-item pernyataan.

Disamping melalui kuesioner tersebut, penelitian ini juga membutuhkan data sekunder untuk mendukung penelitian, yang dilakukan melalui studi kepustakaan, terutama buku-buku atau penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

Supangat (2007) Populasi adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi untuk dijadikan sebagai bahan penelitian dengan harapan sampel yang diambil dari populasi tersebut dapat mewakili (*representative*) terhadap populasinya.

Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel random sampling yang artinya setiap anggota populasi mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (responden). Dalam metode random sampling tiap-tiap anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Random sampling dapat di sebut sebagai probability sampling, karena dalam metode ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode ini cukup objektif untuk menilai karakteristik populasi dari sampel yang dipilih dan objektivitas taksiran yang dihasilkan dapat dijelaskan.

### 3.6 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) X yaitu faktor-faktor motivasi:

*Pertama*, memuat persepsi responden terhadap Kebutuhan fisiologis (X1) berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan minimum atau kebutuhan hidup pegawai. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui gaji atau upah yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

*Kedua*, Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (X2) merupakan kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan penghidupannya di masa depannya (hari tua) dan adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya.

*Ketiga*, Kebutuhan Sosial (X3) merupakan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam satu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

*Keempat*, Kebutuhan Penghargaan (X4) merupakan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaan.

*Terakhir*, Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) merupakan kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri dari tempat mana ia bekerja.

Tabel 1  
Operasionalisasi Variabel Faktor-Faktor Motivasi

No	Elemen atau Kisi-kisi Faktor-faktor Motivasi	Indikator	Skala Ukur
1.	Faktor Fisiologis	1. Gaji 2. Tunjangan kegiatan	Interval
2.	Faktor Keamanan dan Keselamatan Kerja	1. Asuransi pesiun 2. Tunjangan Pensiun 3. Asuransi Kesehatan	Interval
3.	Faktor Sosial	1. Hubungan atasan dengan bawahan 2. Hubungan bawahan dengan bawahan	Interval
4.	Faktor Penghargaan	1. Pujian 2. Kepercayaan 3. Promosi	Interval
5.	Faktor Aktualisasi Diri	1. Kebutuhan mewujudkan potensi diri 2. Kebutuhan mengembangkan diri	Interval

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) Y yaitu prestasi kerja.

Merupakan prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat atas kemampuan memberikan pelayanan, yang pengukurannya tergantung pimpinan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan persepsi responden sendiri.

Dalam mengukur variable terikat ini, prestasi kerja (Y), hasil pengukuran skala interval, diproses kembali menjadi skala nominal (binary); yaitu: nilai 1 dianggap berprestasi kerja tinggi dan nilai 0 berprestasi rendah. Angka binary 1 dan 0 dengan menggunakan patokan sebagai berikut :

Hasil penjumlahan dari skor seluruh responden dengan seluruh butir pernyataan, dicari nilai rata-ratanya.

Nilai rata-rata ini menjadi patokan untuk membagi 2 prestasi kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja tinggi apabila setiap skor responden memperoleh nilai rata-rata (dari butir pernyataan)  $>$  dari rata-rata total skor Y, maka responden tersebut memiliki nilai 1 atau prestasi kerja tinggi.
2. Prestasi kerja rendah apabila setiap skor responden memperoleh nilai rata-rata (dari butir pernyataan)  $<$  dari rata-rata total skor Y, memiliki nilai skor 0 atau prestasi kerja rendah.

Tabel 2  
Operasionalisasi Variabel Prestasi Kerja

No	Elemen atau Kisi-kisi Prestasi Kerja	Indikator	Skala Ukur
1.	Kuantitas dan kualitas kerja	Dimensi yang diukur adalah jumlah dan mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu.	Interval
2.	Keandalan	Dimensi yang diukur melalui tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aspek lainnya adalah kemauan pegawai untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya.	Interval
3.	Inisiatif	Dimensi yang diukur untuk mengetahui tingkat inisiatif pegawai adalah keberanian pegawai untuk mengambil keputusan tanpa menunggu perintah atasan. Juga kemauan pegawai untuk mencari cara atau metode baru dalam melaksanakan tugasnya.	Interval
4.	Adaptasi	Pegawai yang memiliki kemampuan beradaptasi adalah pegawai yang mampu menyesuaikan perubahan lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal	Interval
5.	Kerjasama	Aspek yang diukur adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam satu unit kerja dan antar unit kerja	Interval

Selanjutnya untuk menjelaskan masing-masing indikator yang ada pada indikator variabel di atas (X1, X2, X3, X4, X5 dan Y), diuraikan dalam bentuk item-item pernyataan dalam daftar kuesioner yang mempunyai skor jawaban dengan bobot 0-100, di mana jawaban tersebut digolongkan dalam beberapa kategori yang didasarkan pada skala pengukuran dengan menggunakan skala interval dalam tabel 3.

Tabel 3  
Skala Interval

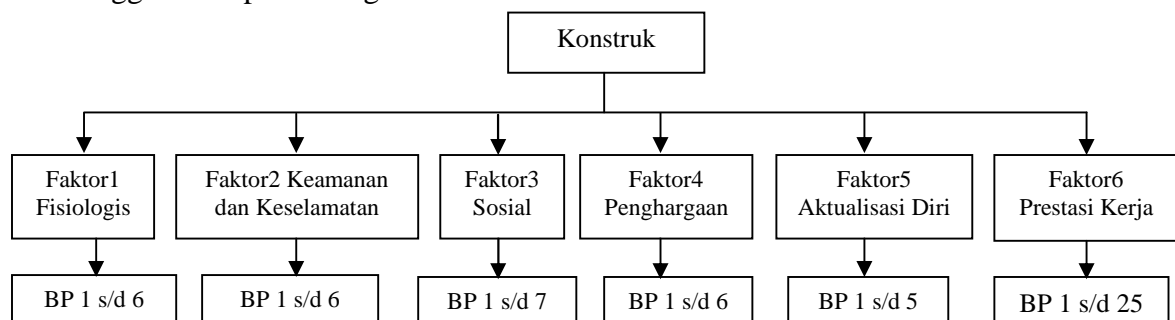
Skala Interval	Penjelasan Persepsi Skala ukur
0 - 20	Sangat tidak setuju
21 - 40	Kurang setuju
41 - 60	Ragu-ragu
61 - 80	Setuju
81 - 100	Sangat setuju

Guna memperoleh nilai total variabel di atas adalah dengan menjumlah skor dari item-item pernyataan kemudian dibagi dengan jumlah item-item pernyataan. Mengingat skor nilai untuk masing-masing alternatif jawaban baik untuk variabel dependen dan independen.

### 3.7 Pengujian Data

#### 3.7.1 Konstruk

Pengukuran validitas dan reabilitas kuesioner (angket) dalam studi ini menggunakan pola sebagai berikut :



Gambar 6: Bagan Proses Pengujian Validitas dan Reabilitas Kuesioner



Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan yang ada dalam suatu kuesioner, apakah isi dari butir-butir pernyataan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir pernyataan sudah valid berarti butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Dalam penelitian ini, jika terdapat butir-butir pernyataan yang tidak valid maka butir pernyataan yang tidak valid dan reliabel akan dibuang atau hanya butir-butir yang reliabel dan valid saja yang dihitung ulang validitas dan reliabilitasnya. Untuk menjaga konsistensi validitas dan reliabilitas konstruk, maka data hasil perhitungan ulang tersebut yang akan digunakan untuk analisis dan menguji hipotesis.

### **3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Arikunto (2002) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat validitas dan kebenaran suatu instrumen penelitian. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki validitas rendah. Sedangkan reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, berapa kali pengujian dilakukan maka hasilnya pun akan sama.

Dalam aplikasinya pengujian dilakukan dengan menggunakan Metode *Cronbach's Alpha* dengan program *SPSS Release 17* dengan cara memasukkan

data jawaban atas butir-butir pernyataan dalam kuesioner hasil percobaan terhadap beberapa responden.

Hasil output dari proses tersebut berupa daftar yang terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu:

### 1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas digunakan uji t (satu arah) pada tingkat signifikansi **0,05 (95%)** dengan  $df = n - 5$ , berdasarkan hipotesis validitas sebagai berikut :

$H_0$  = skor butir pernyataan berkorelasi positif dengan skor faktor

$H_a$  = Skor butir pernyataan tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai t-hitung dari r-hasil  $>$  t-tabel, maka butir atau faktor tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai t-hitung dari r-hasil  $<$  t-tabel, maka butir atau faktor tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai t-hitung diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t - \text{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 5}}}$$

Dimana:

R = Diperoleh dari hasil perhitungan reliabilitas pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.  $N - 5$  adalah *degree of freedom*.

N = Jumlah kasus (jumlah sampel)

5 = Konstruk terdiri dari 5 faktor

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reabilitas digunakan pembandingan antara nilai  $r$ -alpha dengan nilai  $r$ -tabel pada tingkat kepercayaan 95% dengan  $df = n - 5$ , berdasarkan hipotesis reliabilitas sebagai berikut :

$H_0$  = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

$H_a$  = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $r$ -alpha positif dari  $r$ -alpha  $>$   $t$ -tabel, maka butir atau faktor tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai  $r$ -alpha positif dari  $r$ -alpha  $<$   $t$ -tabel, maka butir atau faktor tersebut dinyatakan tidak reliabel.

## 3.8 Alat Analisis

### 3.8.1 Model Regresi Logistik Berganda Binary (*Multiple Binary Logistic Regression*)

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda binary dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.

Data berganda adalah tabel yang menyajikan pasangan data antara satu variabel terikat (*dependent variable*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) yang diperkirakan mempunyai hubungan (korelasi) yang disusun sedemikian rupa sehingga hubungan tersebut dapat dianalisis dengan

menggunakan Analisis Regresi Berganda. Sedangkan Data Regresi Berganda Binary adalah Data Regresi Berganda yang variabel terikatnya merupakan Variabel Binary sehingga dapat dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda Binary. Variabel Binary adalah data jenis nominal yang hanya terdiri dari dua kriteria saja, yaitu angka 1 dan 0 yang menunjukkan keadaan yang berlawanan. Contoh, tinggi (1) dan rendah (0) atau membeli (1) dan tidak membeli (0) dan sebagainya.

Data Regresi Berganda dalam penelitian ini berdasarkan Data Jawaban Responden atas kuesioner (lihat lampiran 4), yang terdiri dari satu variabel terikat (Prestasi Kerja) dan 5 variabel bebas (Fisiologis, Keamanan dan Keselamatan Kerja, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri). Sedangkan untuk nilai data adalah nilai total jawaban tiap-tiap responden untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya Data Regresi Berganda diubah menjadi Data Regresi Berganda Binary dengan cara merubah variabel Prestasi Kerja menjadi bentuk variabel binary sebagai berikut:

1. Nilai-nilai data pada variabel Prestasi Kerja yang ada pada Data Regresi Berganda dijumlahkan kemudian dihitung nilai rata-ratanya.
2. Menetapkan angka binary, yaitu angka 0 untuk Prestasi Kerja rendah dan angka 1 untuk Prestasi Kerja tinggi.
3. Merubah nilai-nilai variabel Prestasi Kerja yang besarnya  $<$  dan  $=$  nilai rata-rata menjadi angka binary = 0 sedangkan nilai-nilai variabel Prestasi Kerja yang  $>$  dari nilai rata-rata menjadi angka binary = 1.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, maka terbentuklah Data Regresi Berganda Binary dapat dilihat pada Data Regresi Berganda Binary dalam

lampiran 6. Maka digunakan model Analisis Regresi - Binary – Logistik Berganda dengan *The Method of Backward Stepwise Likelihood Ratio* berdasarkan *Cross-Section* data sebagai berikut, Widarjono (2010) :

$$FPK = b_0 + b_1 FFI_{i,t} + b_2 FK3_{i,t} + b_3 FSO_{i,t} + b_4 FPE_{i,t} + b_5 FAD_{i,t} + e_t$$

Di mana:

FPK = Prestasi Kerja dengan status binary variabel memiliki nilai sebagai berikut: nilai prestasi tinggi = 5 dan nilai prestasi rendah = 1

$b_0$  = Konstanta

FFI = Faktor Fisiologis

FK3 = Faktor Keamanan dan Keselamatan Kerja

FSO = Faktor Sosial

FPE = Faktor Penghargaan

FAD = Faktor Aktualisasi Diri

$e_t$  = Error term

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefisien regresi

Dengan menggunakan model regresi di atas, jika hasil perhitungan telah diperoleh, maka model tersebut dapat menjadi alat prediktif (E = Ekspektasi), dapat ditulis kembali sebagai berikut :

$$E(FPK) = b_0 + b_1 E(FFI)_{i,t} + b_2 E(FK3)_{i,t} + b_3 E(FSO)_{i,t} + b_4 E(FPE)_{i,t} + b_5 E(FAD)_{i,t}$$

Di mana :

E = ekspektasi pengganti tanda  $\wedge$  (topi)

Proses selanjutnya adalah melakukan analisis Regresi Berganda Binary (Logistic Regression Analyze) dengan cara memasukkan Data Regresi Berganda Binary kedalam software SPSS 17. Pilih menu *Analyze*, sub menu *Regression*, kemudian pilih *binary logistic* dan seterusnya. Hasil dari proses tersebut dapat dilihat pada lampiran 7 (*Output Logistic Regression*).

### 3.8.2 Pengujian Kelayakan, Keباikan Model dan Hipotesis

Pengujian kelayakan, keباikan model dan hipotesis terbagi dalam 3 (tiga) tahap yaitu:

#### a. Menilai Kelayakan Model Regresi Binary

Analisis ini berdasarkan pada output *Hosmer and Lemeshow*, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$  Tidak ada perbedaan yang nyata antara klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati.

$H_1 = 0$  Ada perbedaan yang nyata antara klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati.

Dasar pengambilan keputusan:

Memperhatikan nilai *goodness of fit* yang diukur dengan nilai *Chi Square* pada bagian bawah uji *Hosmer and Lemeshow*:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya model layak dipakai untuk analisis selanjutnya.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya model tidak layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

Model Regresi Logistik Binary dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya (memprediksi), jika hasil uji menerima  $H_0$  yang dapat dibuktikan melalui uji *Chi-Square* dengan merujuk nilai probabilitas  $Sig > 0,05$ .

**b. Menilai Keseluruhan Model (*overall model fit*)**

Analisis ini dilakukan dengan memperhatikan angka *-2 Log Likelihood* awal dimana *block number* = 0 dan *-2 Log Likelihood* dimana *block number* = 1. Adanya angka penurunan dari *-2 Log Likelihood block number* = 0 ke *-2 Log Likelihood block number* = 1, artinya '*sum of squared error*' pada model regresi menunjukkan model regresi yang lebih baik atau layak pakai

**c. Menguji Koefisien Regresi**

Analisis ini dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variables in the Equation*, variabel yang memenuhi syarat adalah variabel yang signifikansi  $< 0,05$ .

### **3.9 Hipotesis Kerja**

#### **3.9.1 Hipotesis Konseptual**

H1: Diduga faktor-faktor motivasi, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

### 3.9.2 Hipotesis Kerja

H1 : Diduga faktor kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

H2 : Diduga faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

H3 : Diduga faktor kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

H4 : Diduga faktor kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

H5 : Diduga faktor kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Para Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.

### 3.9.3 Uji Hipotesis

H1 : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 1 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:



$H_{01}$ :  $b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_{a1}$ :  $b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian koefisien regresi dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation* kolom Sig hasil analisis *Block Number = 0* pada *Output Logistic Regression*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel dengan signifikansi  $< 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tersebut signifikan.
- b. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak signifikan.

$H_2$  : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_{02}$  :  $b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_{a2}$  :  $b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian koefisien regresi dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation* kolom Sig hasil analisis *Block Number = 0* pada

*Output Logistic Regression*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel dengan signifikansi  $< 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tersebut signifikan.
- b. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak signifikan.

H3 : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 3 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_{03} : b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_{a3} : b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian koefisien regresi dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation* kolom Sig hasil analisis *Block Number = 0* pada *Output Logistic Regression*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel dengan signifikansi  $< 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tersebut signifikan.
- b. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak signifikan.

H4 : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 4 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation*, yaitu untuk menguji arti

koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_{04} : b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_{a4} : b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian koefisien regresi dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation* kolom Sig hasil analisis *Block Number = 0* pada *Output Logistic Regression*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel dengan signifikansi  $< 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tersebut signifikan.
- b. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak signifikan.

$H_5$  : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 5 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_{05} : b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_{a5} : b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh positif yang signifikan faktor kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian koefisien regresi dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variable in the Equation* kolom Sig hasil analisis *Block Number = 0* pada

*Output Logistic Regression.* Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel dengan signifikansi  $< 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tersebut signifikan.
- b. Jika koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak signifikan.