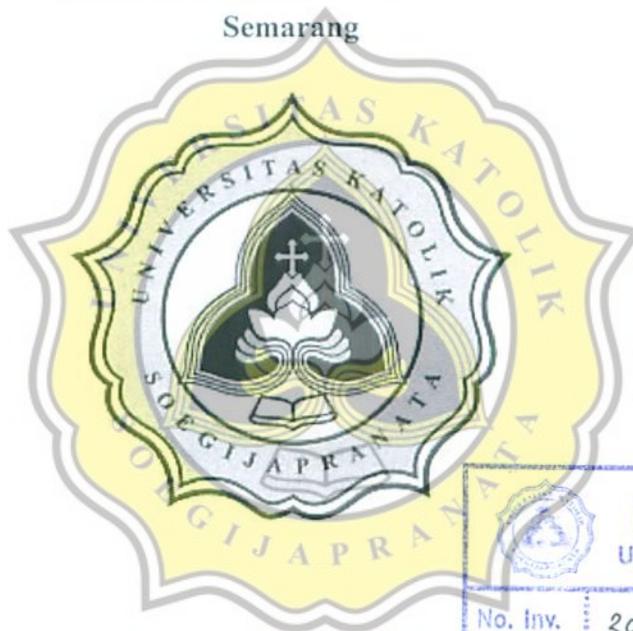


**IDENTIFIKASI MOTIVASI KERJA
DENGAN PENDEKATAN McCLELLAND PADA KARYAWAN MARKETING
DI BANK XYZ SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi
Persyaratan Mencapai Gelar Kesarjanaan S-1
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Disusun oleh :

**Nama : Evi Susanti
NIM : 11.30.0222**

 PERPUSTAKAAN Universitas Katolik Soegijapranata	
No. Inv.	3072/S/EM/C.1
Tanggal	11 AGUSTUS 2015
Paraf	 cucuc s.p

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG**

2015

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Penyusun : Evi Susanti
NIM : 11.30.0222
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : IDENTIFIKASI MOTIVASI KERJA DENGAN

PENDEKATAN McCLELLAND PADA
KARYAWAN MARKETING DI BANK XYZ
SEMARANG



Disetujui di Semarang, Mei 2015

Pembimbing

Ch. Trihardjanti N., SE. M.Si

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : IDENTIFIKASI MOTIVASI KERJA DENGAN
PENDEKATAN McCLELLAND PADA KARYAWAN
MARKETING DI BANK XYZ SEMARANG

Disusun Oleh :

Nama : Evi Susanti

NIM : 11.30.0222

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji pada tanggal : Juni 2015

Koordinator

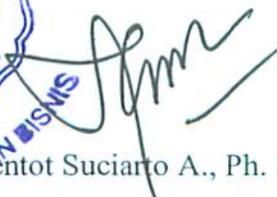
Tim Penguji,

Anggota

Anggota

(DR. Agatha Ferijani, SE.,MS-HRM) (Rudi Elyadi, SE. MM.) (Ch. Trihardjanti N.,SE. Msi.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata



Dentot Suciarto A., Ph. D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evi Susanti
NIM : 11.30.0222
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan bentuk-bentuk kecurangan lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.



Semarang, Mei 2015



Evi Susanti

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Kill them with your Success,
then bury them with a Smile.. :)”*

(Bunuh mereka dengan Kesuksesan mu, kemudian kubur mereka dengan sebuah senyuman)



Skripsi ini kupersembahkan pada :

1. ALLAH SWT
2. KEDUA ORANG TUA DAN SAUDARA KU
3. TEMAN-TEMAN KU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gambaran persepsi responden terhadap motivasi, (2) untuk mengetahui dari ketiga jenis teori motivasi McClelland, kebutuhan motivasi apa yang tertinggi, (3) untuk mengetahui upaya apa saja yang telah dilakukan oleh Bank XYZ Semarang untuk memotivasi kerja karyawan, (4) untuk mengetahui upaya apa saja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk memotivasi kerja dirinya sendiri. Penelitian ini dilakukan di Bank XYZ Semarang dengan sampel penelitian sebanyak 25 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara, serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berupa rentang skala.

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Bank XYZ Semarang adalah tinggi. Hal ini berarti bahwa responden memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi yang selisihnya tidak terlalu besar terkait tiga kebutuhan motivasi tersebut. Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan motivasi kerja yang tertinggi di Bank XYZ Semarang.

Upaya yang telah dilakukan oleh Bank XYZ Semarang untuk memotivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan bonus, memberikan kesempatan pendidikan bagi karyawan yang berprestasi tinggi, dan *training* untuk memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan afiliasi dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang rutin melakukan interaksi dengan nasabah, bekerja sama dalam mencapai target, dan liburan bersama.

Upaya yang telah dilakukan oleh karyawan untuk memotivasi kerja dirinya sendiri adalah selalu berpikir positif, menjadikan pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan dan memiliki makna, selalu berusaha untuk tetap fokus sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Memiliki mental dan fisik yang kuat dalam menghadapi segala situasi merupakan upaya karyawan dalam memenuhi kebutuhan kekuasaannya untuk bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan memberikan saran, serta melakukan interaksi yang baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan nasabah merupakan upaya karyawan dalam memenuhi kebutuhan afiliasi.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga peneliti mendapatkan kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Identifikasi Motivasi Kerja Dengan Pendekatan McClelland Pada Karyawan Marketing Di Bank XYZ Semarang". Sebagai sebuah skripsi yang digunakan untuk memenuhi syarat guna penyelesaian Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, skripsi ini disadari masih banyak kekurangan baik secara metode maupun pembahasannya.

Dalam keterbatasan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan, bimbingan, dan bantuan dari semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini, terutama kepada :

1. Allah SWT, karena dengan rahmat dan anugerah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat baik moril maupun materi, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Ch. Trihardjanti N., SE. MSi. selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabarannya telah membimbing, memberikan pengarahan, serta saran-saran dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

4. Ibu DR. Agatha Ferijani, SE.,MS-HRM dan Bapak Rudi Elyadi, SE. MM. selaku Dosen Penguji yang membantu dalam kelancaran pelaksanaan ujian pra skripsi dan ujian skripsi.
5. Ibu Trining selaku Kepala Cabang serta karyawan Bank XYZ Semarang atas kesediaannya untuk mengisi kuesioner serta bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai seputar motivasi kerja karyawan Bank XYZ Semarang.
6. Saudaraku tersayang, Eny dan Endah yang telah memberikan dukungan dan semangatnya dalam memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-temanku, Siska, Vina, Francie, Ira, Flo, dan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah membantu, memberikan semangat, berbagi keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu per satu baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat menjadi acuan dan bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak lain yang membutuhkan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Semarang, Mei 2015

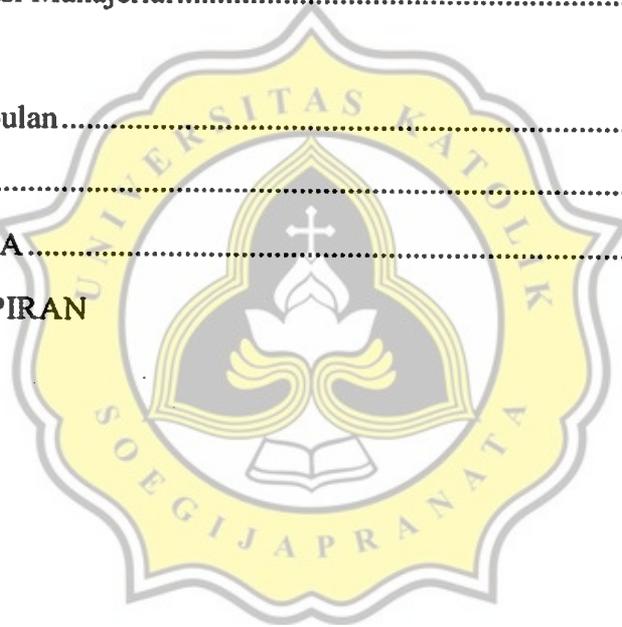
Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian.....	10
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Motivasi Kerja	11
2.2 Teori Motivasi	11
2.2.1 Teori Kebutuhan McClelland	11
2.2.2 Teori Abraham H. Maslow.....	17
2.2.3 Teori Clayton Alderfer	18
2.2.4 Teori Herzberg.....	18
2.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	20

2.4 Upaya Motivasi.....	20
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	21
2.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Objek dan Lokasi.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.3 Jenis Data.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Skala Pengukuran Data.....	30
3.6 Alat Analisis Data.....	30
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1 Visi dan Misi Bank XYZ.....	32
4.2 Gambaran Umum Responden.....	33
4.2.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	33
4.2.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja	34
4.2.3 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	34
4.2.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan Terakhir.....	35
4.2.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir	35
4.2.6 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja.....	36
4.3 Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja, Kebutuhan Motivasi Kerja yang Tertinggi, Persepsi Responden Mengenai Upaya yang telah dilakukan oleh Bank XYZ untuk Memotivasi Kerja Karyawan, dan Upaya yang telah dilakukan oleh Karyawan untuk Memotivasi Kerja Dirinya Sendiri.....	37

4.3.1 Motivasi Kerja Karyawan Bank XYZ Semarang (dilihat dari Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Kekuasaan, dan Kebutuhan Afiliasi)	37
4.3.2 Kebutuhan Motivasi Kerja yang Tertinggi di Bank XYZ Semarang dengan Pendekatan McClelland.....	40
4.3.3 Persepsi Responden Mengenai Upaya yang telah dilakukan oleh Bank XYZ Semarang untuk Memotivasi Kerja Karyawan	42
4.3.4 Upaya yang telah dilakukan oleh Karyawan untuk Memotivasi Kerja Dirinya Sendiri	46
4.4 Implikasi Manajerial.....	47
BAB V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	xv
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Kategori Menurut Interval Analisis Deskriptif.....	31
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja	34
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	34
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja	36
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (dilihat dari Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Kekuasaan, dan Kebutuhan Afiliasi).....	38
Tabel 4.8 Kebutuhan Motivasi Kerja yang Tertinggi di Bank XYZ Semarang.....	41
Tabel 4.9 Persepsi Responden Mengenai Upaya yang telah dilakukan oleh Bank XYZ Semarang untuk Memotivasi Kerja Karyawan...	42
Tabel 5.0 Persepsi Responden Mengenai Upaya yang telah dilakukan oleh Karyawan untuk Memotivasi Kerja Dirinya Sendiri.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	21
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Sesudah Validitas Bahasa	a
Lampiran 2 Tabulasi Data Profil Responden.....	d
Lampiran 3 Gambaran Umum Responden Dengan Pengolahan SPSS	e
Lampiran 4 Tabulasi Data Jawaban Responden.....	g
Lampiran 5 Hasil Pengolahan SPSS (Frekuensi)	i
Lampiran 6 Hasil Wawancara.....	q

