

ABSTRACT

Self-actualization of a person or any employee in the company, had to be considered because it is able to increase productivity, the desire of individual to develop potential to make employees want to further demonstrate their ability to work, then the company is required to be able to provide positive motivation to be able to self actualization in order to produce quality product. Self-actualization is able to evolve and be supported by the influence of the surrounding environment, such as gender, age and ethnicity.

This study aims to determine the effect of gender, age and ethnicity to self-actualization in Garut regency leather jacket industry, either partially or simultaneously. Research causal explanatory research type because the purpose of this study was to determine how a variable and able to influence other variables. Methods of data analysis in this study used multiple linear regression to develop a regression equation and provide an estimate. This research was conducted on 7 companies from 11 industries Garut regency leather jacket is CV. Linda Jaya, PT. Lingga Jaya, PT. Elko, PD. Sumber maju, PD. Balistik, CV. Sri Daya, and PD. Silent, while the number of respondents surveyed was 157 respondents. While the sampling technique used is stratified sampling by dividing the population into several subpopulations or strata. Researchers plan to test and analyze the influence of demographics on self-actualization.

The results of research and discussion, it was concluded that the influence of gender on self-actualization of employees is 47.75%, indicating that the gender differences are concerned to identify the different roles as well as social perception to create rules to prevent conflicts, so it can be seen that all the problems related to gender can be solved properly by each employee and not as a barrier to any production process.

The influence of age on the self-actualization of employees by 16.4%, indicating that the age describe someone who has a experience of potential, as well as skills that affect productivity. While the influence of ethnic of the self-actualization of employees is 5.6% which means that the different parts of one's identity that it be used as guidelines to behave, value and practice in human life to be able to receive or communicate with other colleagues.

Demographic influence on self-actualization of 69.8% where the demographic is often the company's attention to avoid discrimination and to make employee in the industry leather jacket is able to communicate and work together to make a positive contribution regardless of demographics, while the balance of 30,2% influenced by other factors such as motivation, and employee education

Keywords: gender, age, ethnic, self-actualization, demographic

ABSTRAK

Aktualisasi diri seseorang atau setiap karyawan dalam perusahaan menjadi hal yang perlu diperhatikan karena mampu meningkatkan produktivitas, keinginan setiap individu untuk mengembangkan potensi dirinya membuat para karyawan ingin lebih menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja, maka perusahaan dituntut harus mampu memberikan motivasi positif agar mampu beraktualisasi diri demi menghasilkan produk yang berkualitas. Aktualisasi diri mampu berkembang dan didukung oleh pengaruh lingkungan sekitar, seperti halnya *gender*, usia dan suku.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gender*, usia dan suku terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian *causal explanatory reseacrh* karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan bagaimana satu variabel mampu mempengaruhi variabel lainnya. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengembangkan persamaan regresi dan memberikan perkiraan. Penelitian ini dilakukan pada 7 perusahaan dari 11 industri jaket kulit kabupaten Garut yaitu CV. Linda Jaya, PT. Lingga Jaya, PT. Elko, PD. Sumber Maju, PD. Balistik, CV. Sri Daya, dan PD. Silent, adapun jumlah responden yang diteliti adalah 157 responden. Sedangkan teknik sampling yang digunakan yaitu *stratified sampling* dengan membagi populasi menjadi beberapa subpopulasi atau strata. Peneliti bermaksud untuk menguji dan menganalisis pengaruh demografi terhadap aktualisasi diri.

Hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa pengaruh *gender* terhadap aktualisasi diri karyawan sebesar 47,75%, hal ini membuktikan bahwa perbedaan *gender* sangat diperhatikan untuk mengidentifikasi perbedaan peran dan juga sebagai sosial persepsi untuk menciptakan peraturan untuk mencegah timbulnya konflik, sehingga dapat diketahui bahwa segala permasalahan yang berhubungan dengan *gender* dapat dipecahkan dengan baik oleh setiap karyawan serta tidak menjadi penghambat dalam setiap proses produksi.

Pengaruh usia terhadap aktualisasi diri karyawan sebesar 16,4%, hal ini menunjukkan bahwa usia menggambarkan pengalaman luas seseorang yang memiliki potensi, serta keahlian yang mempengaruhi produktivitas. Sedangkan pengaruh suku (*ethnic*) terhadap aktualisasi diri karyawan sebesar 5.6% yang dapat diartikan bahwa perbedaan suku ini menjadi identitas seseorang yang dijadikan pedoman bertingkah laku, nilai dan amalan dalam kehidupan manusia untuk dapat menerima atau berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya.

Pengaruh Pengaruh Demografi terhadap Aktualisasi Diri sebesar 69,8% dimana demografi ini sering menjadi perhatian perusahaan untuk menghindari adanya diskriminasi serta untuk menjadikan setiap karyawan di industri jaket kulit ini mampu berkomunikasi dan bekerja sama untuk memberikan kontribusi positif tanpa memandang perbedaan demografi, sementara sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, dan pendidikan karyawan.

Kata kunci: *gender*, usia, suku (*ethnic*), aktualisasi diri, demografi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 16
2.1 Kajian Pustaka.....	16
2.1.1 Demografi.....	16
2.1.1.1 Pengertian Demografi.....	17
2.1.1.2 Karakteristik Demografi.....	19
2.1.1.2.1 <i>Gender</i>	19
2.1.1.2.2 <i>Usia</i>	27
2.1.1.2.3 <i>Suku (ethnic)</i>	36

2.1.1.3 Manfaat Mengelola Keberagaman Demografi di Tempat Kerja....	41
2.1.1.3.1 Manfaat dalam <i>People Management</i> (Manajemen orang)..	41
2.1.1.3.2 Manfaat dalam Kinerja Organisasi.....	42
2.1.1.3.3 Manfaat Strategis.....	43
2.1.1.4 Tantangan dalam Mengelola Keberagaman Demografi.....	44
2.1.1.4.1 Prasangka Pribadi.....	45
2.1.1.4.2 Langit-Langit Kaca.....	46
2.1.1.5 Inisiatif Keberagaman Demografi di Tempat Kerja.....	47
2.1.1.5.1 Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Keberagaman...	47
2.1.1.5.2 Mentoring.....	48
2.1.1.5.3 Pelatihan Keterampilan Keberagaman.....	49
2.1.2 Aktualisasi Diri.....	49
2.1.2.1 Pengertian Aktualisasi Diri.....	50
2.1.2.2 Karakteristik Individu Beraktualisasi Diri.....	57
2.1.2.3 Hambatan Beraktualisasi Diri.....	59
2.1.2.4 Langkah-langkah Beraktualisasi Diri.....	61
2.2 Penelitian Terdahulu.....	61
2.3 Kerangka Pemikiran.....	76
2.4 Hipotesis Penelitian.....	81
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 87
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	87
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	87
3.1.2 Waktu Penelitian.....	87
3.2 Metode Penelitian.....	88
3.2.1 Jenis Penelitian.....	88
3.3 Populasi dan Ukuran sampel.....	89
3.3.1 Populasi.....	89
3.3.2 Metode Pengumpulan Sampel dan Ukurann Sampel.....	90
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	93

3.5 Skala Pengukuran.....	94
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	94
3.7 Metode Analisis Data.....	101
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	101
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	102
3.8 Uji Normalitas.....	102
3.9 Uji Regresi linier Berganda.....	103
3.9.1 Uji Hipotesis.....	103
3.9.1.1 Uji T (Signifikan Parsial).....	104
3.9.1.2 Uji F (Uji Simultan).....	107
3.9.2 Koefisien Determinasi.....	109
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 110
4.1 Karakter dan Deskripsi Responden.....	110
4.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	110
4.1.2 Identifikasi Berdasarkan Usia.....	111
4.1.3 Identifikasi Berdasarkan Suku (<i>Ethnic</i>).....	113
4.2 Gambaran Distribusi Instrumen.....	114
4.2.1 Gambaran Distribusi Instrumen Terhadap Demografi.....	114
4.2.1.1 <i>Gender</i>	115
4.2.1.1.1 Perbedaan Peran yang Diterapkan dalam Perusahaan Pada Setiap Bagian Pekerjaan.....	115
4.2.1.1.2 Menerima Adanya Perbedaan Peran Pada Setiap Bagian Pekerjaan.....	116
4.2.1.1.3 Adanya Peraturan yang Berlaku di Tempat Kerja.....	117
4.2.1.1.4 Pentingnya Penerapan Peraturan di Tempat Kerja.....	118
4.2.1.1.5 Pentingnya Kedisiplinan.....	119
4.2.1.1.6 Kesetiaan Bekerja di Perusahaan Saat Ini dan Tidak Berniat Untuk Pindah Kerja.....	120

4.2.1.1.7 Selalu Melakukan Komunikasi Sesuai Dengan Karakter Pribadi.....	121
4.2.1.1.8 Melakukan Komunikasi Dengan Rekan Kerja Tanpa Memandang Perbedaan Demografi.....	122
4.2.1.1.9 Menerima Adanya Perbedaan Sifat Dari Setiap Rekan Kerja.....	123
4.2.1.1.10 Karyawan Merasa Adanya Penerapan Peran Berdasarkan Sifat dan Karakteristik Setiap Individu Oleh Atasan.....	124
4.2.1.1.11 Kesimpulan Mengenai <i>Gender</i>	125
4.2.1.2 Usia.....	126
4.2.1.2.1 Pentingnya Pengalaman Seseorang Dalam Bekerja.....	126
4.2.1.2.2 Pengalaman Seseorang Akan Mempengaruhi Tingkat Kesalahan Dalam Proses Produksi.....	127
4.2.1.2.3 Usia Tertentu Akan Mempengaruhi Tingkat Absensi, <i>Turnover</i> , dan Tingkat Produktivitas.....	128
4.2.1.2.4 Tingkat Absensi, <i>Turnover</i> , dan Tingkat Produktivitas Dapat Dikendalikan.....	129
4.2.1.2.5 Seseorang yang Memiliki Keahlian di Bidang Tertentu Sangatlah Penting.....	130
4.2.1.2.6 Seseorang yang memiliki Keahlian di Bidang tertentu Memiliki Kreativitas dan Keterampilan yang Tinggi.....	131
4.2.1.2.7 Kesimpulan Mengenai Usia.....	132
4.2.1.3 Suku.....	133
4.2.1.3.1 Seseorang Memiliki Identitas Tertentu Berdasarkan Suku Daerahnya.....	133
4.2.1.3.2 Seseorang Selalu Memelihara Adat atau Sukunya Masing-Masing.....	134
4.2.1.3.3 Rasa Menghormati terhadap Perbedaan Suku di Tempat Kerja	135
4.2.1.3.4 Karakter yang Berbeda Berdasarkan Suku Daerahnya.....	136

4.2.1.3.5 Perbedaan Prinsip Pekerjaan Berdasarkan Suku Daerahnya...	137
4.2.1.3.6 Pandangan Hidup yang Berbeda Berdasarkan Suku Daerahnya.....	138
4.2.1.3.7 Kesimpulan Mengenai Suku (<i>Ethnic</i>).....	139
4.2.2 Gambaran Distribusi Instrumen Terhadap Aktualisasi Diri.....	141
4.2.2.1 Hubungan Interpersonal.....	142
4.2.2.1.1 Toleransi Terhadap Keberagaman Demografi di Tempat Kerja.....	142
4.2.2.1.2 Toleransi yang Sudah Diterapkan di Tempat Kerja.....	143
4.2.2.1.3 Sikap Terbuka Terhadap Semua Karyawan.....	144
4.2.2.1.4 Memberikan Informasi yang Benar Ketika Rekan Kerja Membutuhkan.....	145
4.2.2.1.5 Pentingnya Komunikasi Antara Rekan Kerja dan Atasan.....	146
4.2.2.1.6 Komunikasi yang Bersifat Positif Dengan Rekan Kerja.....	147
4.2.2.2 Demokratis.....	149
4.2.2.2.1 Menerima Kritik dan Saran Dari Rekan Kerja.....	149
4.2.2.2.2 Memahami Kritik dan Saran Kemudian Melanjutkan Perubahan Positif.....	150
4.2.2.2.3 Memecahkan Masalah Secara Musyawarah.....	151
4.2.2.2.4 Melakukan Dialog yang Bersifat Rasional dan Dapat diterima Semua Rekan Kerja.....	152
4.2.2.2.5 Menerima dan Menyetujui Dalam Pengambilan Keputusan yang Bersifat Musyawarah.....	153
4.2.2.2.6 Menghargai Pendapat Rekan Kerja.....	154
4.2.2.3 Terbebas Dari Tekanan.....	156
4.2.2.3.1 Rasa Nyaman Bekerja di Lingkungan Kerja.....	156
4.2.2.3.2 Menjaga Keharmonisan Dengan rekan Kerja Lainnya.....	157
4.2.2.3.3 Keamanan Lingkungan Kerja.....	158
4.2.2.3.4 Keamanan Diperhatikan Dalam Setiap Proses Produksi.....	159
4.2.2.3.5 Rasa Senang Dalam Setiap Pekerjaan.....	160

4.2.2.3.6 Rasa Senang Bekerja di Tempat Kerja Saat Ini.....	161
4.2.2.3.7 Proses Produksi dilakukan Secara Sukarela Tanpa Paksaan.....	162
4.2.2.3.8 Setiap Kegiatan Produksi Dilakukan Berdasarkan Target yang Diterapkan.....	163
4.2.2.4 Memaksimalkan Penggunaan Kemampuan, Keterampilan, dan Potensi.....	165
4.2.2.4.1 Cepat Mengambil Tindakan Untuk Keuntungan Perusahaan...	165
4.2.2.4.2 Pentingnya Mengambil Tindakan Cepat.....	166
4.2.2.4.3 Mengambil Keputusan Dengan Cepat Untuk Kepentingan Perusahaan.....	167
4.2.2.4.4 Merubah Ancaman Menjadi Peluang Dengan Melakukan Inovasi Dalam Meanangani Masalah.....	168
4.2.2.4.5 Mengambil Keputusan Berdasarkan Kesepakatan Bersama...	169
4.2.2.4.6 Menerima dan Menyetujui Setiap Pengambilan Keputusan....	170
4.3 Uji Validitas.....	173
4.3.1 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Awal.....	173
4.3.2 Rotated Component Matrix Awal.....	174
4.3.3 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Akhir.....	175
4.3.4 Rotated Component Matrix Akhir.....	176
4.4 Uji Reliabilitas Kuesioner.....	177
4.4.1 Uji Reliabel Pada Variabel Demografi.....	177
4.4.2 Uji Reliabel Pada Variabel Aktualisasi Diri (Hubungan Interpersonal, Demokratis, Terbebas Dari Tekanan, Memaksimalkan Penggunaan Kemampuan, Keterampilan, dan Potensi).....	178
4.5 Uji Normalitas Kuesioner.....	180
4.6 Uji Regresi Kuesioner.....	181
4.6.1 Persamaan Regresi <i>Gender</i> , Usia dan Suku Terhadap Aktualisasi Diri (Persamaan Parsial).....	182
4.6.2 Persamaan Regresi Demografi Terhadap Aktualisasi Diri (Persamaan Simultan).....	185

4.7 Pembahasan.....	202
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	204
5.1 Kesimpulan.....	204
5.2 Saran.....	208
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	209
DAFTAR PUSTAKA.....	210

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	54
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	80
Gambar 4.6.1.1 Pengaruh <i>Gender</i> Terhadap Aktualisasi Diri.....	183
Gambar 4.6.1.2 Pengaruh Usia Terhadap Aktualisasi Diri.....	184
Gambar 4.6.1.3 Pengaruh Suku Terhadap Aktualisasi Diri.....	185
Gambar 4.6.2 Model Korelasi.....	190
Gambar 4.6.2.1 Model Korelasi $Y=X_1+X_2$	190
Gambar 4.6.2.2 Model Korelasi $Y=X_1+X_3$	192
Gambar 4.6.2.3 Model Korelasi $Y=X_2+X_3$	193
Gambar 4.6.2.4 Model Korelasi $Y=X_1+X_2+X_3$	195

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1 Penelitian terdahulu.....	67
TABEL 3.1 Populasi Penelitian.....	90
TABEL 3.2 Sampel Penelitian.....	93
TABEL 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	96
TABEL 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	110
TABEL 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	111
TABEL 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Suku atau Etnik.....	113
TABEL 4.4 Pernyataan Responden Mengenai Perbedaan Peran yang Diterapkan dalam Perusahaan Pada Setiap Bagian Pekerjaan.....	115
TABEL 4.5 Pernyataan Responden Mengenai Menerima Adanya Perbedaan Peran Pada Setiap Bagian Pekerjaan.....	116
TABEL 4.6 Pernyataan Responden Mengenai Adanya Peraturan yang Berlaku di Tempat Kerja.....	117
TABEL 4.7 Pernyataan Responden Mengenai Pentingnya Penerapan Peraturan di Tempat Kerja.....	118
TABEL 4.8 Pernyataan Responden Mengenai Pentingnya Kedisiplinan.....	119
TABEL 4.9 Pernyataan Responden Mengenai Kesetiaan Bekerja di Perusahaan Saat Ini dan Tidak Berniat Untuk Pindah Kerja.....	120
TABEL 4.10 Pernyataan Responden Mengenai Selalu Melakukan Komunikasi Sesuai Dengan Karakter Pribadi.....	121
TABEL 4.11 Pernyataan Responden Mengenai Melakukan Komunikasi Dengan Rekan Kerja Tanpa Memandang Perbedaan Demografi.....	122
TABEL 4.12 Pernyataan Responden Mengenai Menerima Adanya Perbedaan Sifat Dari Setiap Rekan Kerja.....	123
TABEL 4.13 Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Merasa Adanya Penerapan Peran Berdasarkan Sifat dan Karakteristik Setiap Individu Oleh Atasan....	124

TABEL 4.14 Pernyataan Responden Mengenai Pentingnya Pengalaman Seseorang Dalam Bekerja.....	126
TABEL 4.15 Pernyataan Responden Mengenai Pengalaman Seseorang Akan Mempengaruhi Tingkat Kesalahan Dalam Proses Produksi.....	127
TABEL 4.16 Pernyataan Responden Mengenai Usia Tertentu Akan Mempengaruhi Tingkat Absensi, <i>Turnover</i> , dan Tingkat Produktivitas.....	128
TABEL 4.17 Pernyataan Responden Mengenai Tingkat Absensi, <i>Tunrover</i> , dan Tingkat Produktivitas Dapat Dikendalikan.....	129
TABEL 4.18 Pernyataan Responden Mengenai Seseorang yang Memiliki Keahlian di Bidang Tertentu Sangatlah Penting.....	130
TABEL 4.19 Pernyataan Responden Mengenai Seseorang yang memiliki Keahlian di Bidang Tertentu Memiliki Kreativitas dan Keterampilan yang Tinggi...	131
TABEL 4.20 Pernyataan Responden Mengenai Seseorang Memiliki Identitas Tertentu Berdasarkan Suku Daerahnya.....	133
TABEL 4.21 Pernyataan Responden Mengenai Seseorang Selalu Memelihara Adat atau Sukunya Masing-Masing.....	134
TABEL 4.22 Pernyataan Responden Mengenai Rasa Menghormati terhadap Perbedaan Suku di Tempat Kerja	135
TABEL 4.23 Pernyataan Responden Mengenai Karakter yang Berbeda Berdasarkan Suku Daerahnya.....	136
TABEL 4.24 Pernyataan Responden Mengenai Perbedaan Prinsip Pekerjaan Berdasarkan Suku Daerahnya.....	137
TABEL 4.25 Pernyataan Responden Mengenai Pandangan Hidup yang Berbeda Berdasarkan Suku Daerahnya.....	138
TABEL 4.26 Pernyataan Responden Mengenai Toleransi Terhadap Keberagaman Demografi di Tempat Kerja.....	142
TABEL 4.27 Pernyataan Responden Mengenai Toleransi yang Sudah Diterapkan di Tempat Kerja.....	143
TABEL 4.28 Pernyataan Responden Mengenai Sikap Terbuka Terhadap Semua Karyawan.....	144
TABEL 4.29 Pernyataan Responden Mengenai Memberikan Informasi yang Benar Ketika Rekan Kerja Membutuhkan.....	145

TABEL 4.30 Pernyataan Responden Mengenai Pentingnya Komunikasi Antara Rekan Kerja dan Atasan.....	146
TABEL 4.31 Pernyataan Responden Mengenai Komunikasi yang Bersifat Positif Dengan Rekan Kerja.....	147
TABEL 4.32 Pernyataan Responden Mengenai Menerima Kritik dan Saran Dari Rekan Kerja.....	149
TABEL 4.33 Pernyataan Responden Mengenai Memahami Kritik dan Saran Kemudian Melanjutkan Perubahan Positif.....	150
TABEL 4.34 Pernyataan Responden Mengenai Memecahkan Masalah Secara Musyawarah.....	151
TABEL 4.35 Pernyataan Responden Mengenai Melakukan Dialog yang Bersifat Rasional dan Dapat Diterima Semua Rekan Kerja.....	152
TABEL 4.36 Pernyataan Responden Mengenai Menerima dan Menyetujui Dalam Pengambilan Keputusan yang Bersifat Musyawarah.....	153
TABEL 4.37 Pernyataan Responden Mengenai Menghargai Pendapat Rekan Kerja.....	154
TABEL 4.38 Pernyataan Responden Mengenai Rasa Nyaman Bekerja di Lingkungan Kerja.....	156
TABEL 4.39 Pernyataan Responden Mengenai Menjaga Keharmonisan Dengan Rekan Kerja Lainnya.....	157
TABEL 4.40 Pernyataan Responden Mengenai Keamanan Lingkungan Kerja.....	158
TABEL 4.41 Pernyataan Responden Mengenai Keamanan Diperhatikan Dalam Setiap Proses Produksi.....	159
TABEL 4.42 Pernyataan Responden Mengenai Rasa Senang Dalam Setiap Pekerjaan.....	160
TABEL 4.43 Pernyataan Responden Mengenai Rasa Senang Bekerja di Tempat Kerja Saat Ini.....	161
TABEL 4.44 Pernyataan Responden Mengenai Proses Produksi dilakukan Secara Sukarela Tanpa Paksaan.....	162
TABEL 4.45 Pernyataan Responden Mengenai Setiap Kegiatan Produksi Dilakukan Berdasarkan Target yang Diterapkan.....	163
TABEL 4.46 Pernyataan Responden Mengenai Cepat Mengambil Tindakan Untuk Keuntungan Perusahaan.....	165

TABEL 4.47 Pernyataan Responden Mengenai Pentingnya Mengambil Tindakan Cepat.....	166
TABEL 4.48 Pernyataan Responden Mengenai Mengambil Keputusan Dengan Cepat Untuk Kepentingan Perusahaan.....	167
TABEL 4.49 Pernyataan Responden Mengenai Merubah Ancaman Menjadi Peluang Dengan Melakukan Inovasi Dalam Meanangani Masalah.....	168
TABEL 4.50 Pernyataan Responden Mengenai Mengambil Keputusan Berdasarkan Kesepakatan Bersama.....	169
TABEL 4.52 Pernyataan Responden Mengenai Menerima dan Menyetujui Setiap Pengambilan Keputusan.....	170
TABEL 4.52 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Awal.....	173
TABEL 4.53 Rotated Component Matrix Awal.....	174
TABEL 4.54 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Akhir.....	175
TABEL 4.55 Rotated Component Matrix Akhir.....	176
TABEL 4.56 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Komponen Variabel Demografi....	177
TABEL 4.57 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Komponen Variabel Aktualisasi Diri.....	178
TABEL 4.58 Hasil Uji Normalitas.....	181
TABEL 4.59 Hasil Uji Parsial.....	182
TABEL 4.60 Tabel Korelasi.....	187
TABEL 4.61 ANOVA.....	187
TABEL 4.62 Coefficient.....	188
TABEL 4.63 Model Summary.....	202

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUESIONER.....	214
LAMPIRAN B HASIL PENGOLAHAN DATA.....	230
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS.....	265
LAMPIRAN D UJI RELIABILITAS.....	267
LAMPIRAN E UJI NORMALITAS.....	269
LAMPIRAN F UJI REGRESI BERGANDA.....	270
LAMPIRAN G UJI PARSIAL.....	271
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	272