

**ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM MOTIVASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CV. AGUNG JAYA BAROKAH
DI KABUPATEN SERANG
BANTEN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

M. JOHN KENEDY

**No. Mhs. : 9 7 3 1 1 435
NIRM. 970051011302120408**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2003**

**ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM MOTIVASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CV. AGUNG JAYA BAROKAH
DI KABUPATEN SERANG
BANTEN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Ekonomi Manajemen
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**

Disusun Oleh :

M. JOHN KENEDY

No. Mhs. : 9 7 3 1 1 435

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2003**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL:

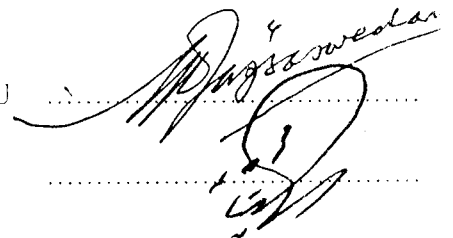
ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG JAYA BAROKAH DI
SERANG BANTEN

Disusun Oleh: MUH YHON KENEDY
Nomor Mahasiswa: 97311435

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
pada tanggal 4 Nopember 2003

Penguji/Pemb.Skripsi : DRS. H.A. RASYID BASWEDAN, SU

Penguji : DRS. H. MURWANTO SIGIT, MBA



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Suwarsono, MA

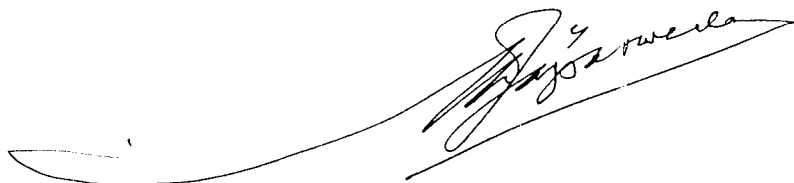
HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM MOTIVASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CV. AGUNG JAYA BAROKAH
DI KABUPATEN SERANG
BANTEN**

Yogyakarta, 2 - Oktober - 2003

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh,

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. H. A. Rasyid Baswedan', written over a long horizontal line that extends across the page.

(Drs. H. A. Rasyid Baswedan, SU.)

MOTTO

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan Allah tidak akan lupa dari segala amal mereka” (QS. Al – An’am, 132)

“Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupi (keperluannya)” (QS. Ath Thalaq, 3)

“Janganlah putus asa dengan rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum kafir” (QS. Yusuf, 87)

“Keyakinan adalah modal utama menuju sukses” (Purdi E. Chandra)

PERSEMBAHAN

*KuPersembahkan untuk, **Ayahanda dan Ibunda tercinta,***
Kakak dan Adikku tersayang,
yang selalu dekat denganku dan
RadioKu **KENWOOD TS 430S.**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puja dan puji syukur hanya kita panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan hidayah serta inayah-Nya kepada kita semua makhluk-makhluk-Nya di muka bumi ini.

Salam beserta sholawat senantiasa kita haturkan terhadap junjungan kita Nabi besar Muhammad saw. Nabi yang telah membawa kita menuju jalan yang terang, jalan yang diridhoi oleh Allah SWT.

Alhamdulillah, rasa syukur penulis panjatkan sudah, sebagai ungkapan penulis, karena telah dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul :

**“ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM MOTIVASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CV. AGUNG JAYA BAROKAH”**

Adapun maksud penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta serta untuk menambah pengetahuan bagi penulis.

Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dorongan serta petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H.A. Rasyid Baswedan, SU, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan saran, yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
3. Ayahanda Drs. H.M. Hasan Latief dan Ibunda Hj. Isfaiyah Hasan, atas dorongan, doa dan kasih sayangnya.
4. Mas Gendhung (H. Rahmat Nuryadin) dan Mba' Lelly, serta si kecil De' Agung, Mba' Iqoh dan Mas Waris, serta si kecil De' Dayu, Mba' Lilik dan Mas Ahmad, dan terima kasih buat Ade'Ku yang senantiasa menemaniku dan membantuku Muh. Thesa Ghozaly (B3MO Farmacy 2002), serta Siti Rokhaniyah, S.E., tnx atas doanya.
5. Special banget tnx to *SomeBody*, yang memberiku lebih tentang arti kehidupan, yang dengan penuh perhatian mau mendengarkan keluh kesahKU.
6. Keluarga besar almarhum Eyang K.H. Ickhsan Kebumen dan keluarga besar almarhum Eyang Kyai Dullah Satarie' Bantul.
7. K.H. Abdurrachman Wahid (GusDur) beserta keluarga, terima kasih atas masukan-masukan beserta nasehatnya.
8. Para Kyai – Ulama Pondok Pesantren Nahdhatul Ulama (NU) Se-Jawa – Madura. Terima kasih banyak atas doa-doanya.

9. Bapak Sutrisno beserta keluarga serta **“Memories”** warga masyarakat Dusun Sempon Wates Dukun Magelang, dimana sebagai tempatku mengabdikan dalam ber-KKN (Kuliah Kerja Nyata).
10. Aa’ Dhani Manaf, Andra Ramadhan, Iwan FALS (tnx Atas LAGUnya) dan kru BALADEWA Manajemen, beserta BALADEWA².
11. Teman-teman KKN-Ku, Budhy, Erry, Phillos, Hanna, Dian, Diana, serta Hesti (KRU Sempon 144 MG).
12. Sahabat-sahabatKu, Kol. Dhiedhit dan Laila, Ir. Indra dan Ratna, Dhani (KOIN), Gandhi beserta Ade`nya Dhiotty, Cahyo Widhanto, beserta Jagad Baroto, yang telah banyak membantu dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
13. Teman yang paling dekat denganku, Ardios serta Ade`-ade`nya Mona Meilani dan Moni Meilina (Keluarga Bpk. Zaelani dan Bu Aida).
14. Karyawan CV. Agung Jaya Barokah Banten, dimana merupakan tempat penulis melakukan penelitian.
15. Keluarga besar perguruan pencak silat **“PAGAR NUSA”**, teman-teman di Gardha Bangsa PKB Kuningan Jakarta, beserta teman-teman di ANSOR Fatayat NU Yogya dan kader-kader NU beserta PKB.
16. Teman-teman satu angkatan Kelas Ganjil. A Manajemen 97.
17. Teman-teman American Jeep, Mataram dan Merapi OFF ROAD, serta teman-teman di Djogdja VW Club.

18. Anak-anak kampung Rejoinangun, kampung Dewan, teman-teman di Komplek Akademi Angkatan Udara, serta keluarga besar santri masjid Baitush Shomad Rejoinangun.
19. Teman-teman di **ORGANISASI AMATIR RADIO INDONESIA** (ORARI) Lokal DIAL 145.500 Mhz Yogyakarta beserta keluarga besar komunitas Frek. DIAL 146.960 Mhz.
20. Rekan-rekan FOX HUNTING Jogja Direct Finder, CW Jogja Morse Club, DX, serta INDONESIA RADIO SCOUTING NHQ TEAM.
21. Rekan-rekan dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam memberikan dukungannya.

Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT akan membalas segala budi dan bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak kepada penulis selama penulisan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan (referensi) untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis

M. John Kenedy
NIM : 97 311 435

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL -----	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI -----	ii
HALAMAN PENGESAHAN -----	iii
MOTTO -----	iv
PERSEMBAHAN -----	v
KATA PENGANTAR -----	vi
DAFTAR ISI -----	x
DAFTAR GAMBAR -----	xv
DAFTAR TABEL -----	xvi
BAB I PENDAHULUAN -----	1
1.1. Latar Belakang -----	1
1.2. Rumusan Masalah -----	5
1.3. Batasan Masalah -----	6
1.4. Tujuan Penelitian -----	8
1.5. Manfaat Penelitian -----	9
1.6. Metodologi Penelitian-----	9
1.7. Pendekatan Analisis -----	13
1.8. Sistematika Penulisan -----	20
BAB II LANDASAN TEORI -----	22
2.1. Pengertian dan Arti Penting Manajemen Personalialia -----	22

2.2.	Fungsi Manajemen Personalia	24
2.3.	Motivasi Kerja	26
2.4.	Teori Motivasi Kerja	27
2.4.1.	Content Theory (Teori Isi)	27
2.4.2.	Teori Proses	37
2.4.3.	Teori Douglas Mc. Gregor	45
2.5.	Jenis dan Model Motivasi	47
2.5.1.	Jenis Motivasi	47
2.5.2.	Model Motivasi	48
2.5.2.1.	Motivasi Positif	48
2.5.2.2.	Motivasi Negatif	56
2.5.2.3.	Motivasi Internal	59
2.5.2.4.	Motivasi Eksternal	60
2.6.	Kebutuhan dan Keinginan-keinginan Karyawan	60
2.6.1.	Kebutuhan-kebutuhan yang Dipuaskan Dengan Bekerja	60
2.6.2.	Keinginan-keinginan Karyawan	62
2.7.	Prestasi Kerja	65
2.7.1.	Pengertian dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	65
2.7.1.1.	Pengertian Prestasi Kerja	65
2.7.1.2.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	66
2.7.2.	Hakekat Kerja	70
2.7.3.	Kebutuhan-kebutuhan yang Dipuaskan	

Dengan Bekerja -----	71
2.8. Metode Penilaian Prestasi Kerja -----	76
2.8.1. Tujuan Penelitian -----	76
2.8.2. Faktor Penilai -----	77
2.8.3. Sistem Penilaian -----	78
2.8.4. Obyek dan Metode Penilaian -----	80
2.8.4.1. Obyek Penilaian -----	80
2.8.4.2. Metode Penilaian -----	83
2.9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja -----	87
2.9.1. Pendapat Para Ahli -----	87
2.9.2. Kerangka Berpikir -----	90
3.0. Hipotesis-----	92
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN --	93
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan -----	93
3.2. Lokasi Perusahaan -----	95
3.2.1. Letak Teknis CV. Agung Jaya Barokah -----	95
3.2.2. Letak Geografis CV. Agung Jaya Barokah -----	95
3.2.3. Letak Ekonomis CV. Agung Jaya Barokah -----	96
3.3. Struktur Organisasi -----	97
3.3.1. Struktur Organisasi Perusahaan -----	97
3.3.2. Tugas dan Tanggung Jawab -----	99
3.4. Personalia -----	103
3.4.1. Jumlah Tenaga Kerja -----	103

3.4.2.	Sistem Kerja -----	104
3.4.3.	Sistem Pengupahan -----	104
3.4.4.	Kesejahteraan dan Jaminan Sosial -----	105
3.5.	Pemasaran -----	107
3.6.	Produksi CV. Agung Jaya Barokah -----	109
3.6.1.	Jenis Produk Yang Dihasilkan -----	109
3.6.2.	Proses Produksi -----	109
3.7.	Responden -----	112
3.7.1.	Pencarian Data -----	112
3.7.2.	Analisis Data Responden -----	114
3.7.2.1.	Isian Data Responden -----	114
3.7.2.2.	Analisis Tanggapan Responden -----	117
3.7.2.2.1.	Tanggapan Responden -----	118
	3.7.2.2.1.1. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja -----	118
	3.7.2.2.1.2. Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja -----	135
3.7.3.	Hasil Temuan Lapangan -----	141

BAB IV ANALISIS DATA	142
4.1. Metode Analisis Data	142
4.2. Analisis Data Kuesioner Responden	144
4.2.1. Analisis Persentase Data Responden	144
4.2.2. Analisis Statistik	172
4.2.2.1. Analisis Nilai Skor Prestasi Kerja	172
4.2.2.2. Analisis Nilai Skor Motivasi Kerja	174
4.2.2.3. Pengujian Tingkat Validitas	177
4.3. Analisis Olah Data	181
4.3.1. Menghitung Regresi Linear Berganda	182
4.3.2. Menghitung Korelasi Berganda	185
4.3.3. Pengujian	188
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	193
5.1. Kesimpulan	193
5.2. Saran	195
DAFTAR PUSTAKA	197
LAMPIRAN	198

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Model Motivasi dari Content Theory -----	28
2.2. Hirarki Kebutuhan dari Maslow Dalam Teori dan Penerapannya Sebagai Motivasi Manajerial -----	30
2.3. Model Motivasi Porter – Lawler -----	44
2.4. Model Motivasi Positif -----	53
2.5. Model Motivasi Negatif -----	57
2.6. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja -----	69
2.7. Tipe dan Akurasi Ukuran-ukuran Prestasi Kerja -----	79
3.1. Struktur Organisasi Perusahaan -----	98
3.2. Proses Produksi Perusahaan -----	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Faktor-faktor Pemuas dan Pemeliharaan Dalam Kerja -----	32
2.2. Perbandingan antara Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi – Pemeliharaan Herzberg -----	34
2.3. Tabel Penilaian Karyawan -----	86
3.1. Bagan Saluran Distribusi Produksi CV. Agung Jaya Barokah -----	108
3.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin-----	114
3.3. Jumlah Responden Berdasarkan Umur / usia-----	115
3.4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir-----	115
3.5. Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja-----	116
3.6. Jumlah Responden Berdasarkan Status Keluarga-----	117
3.7. Tentang Tempat Tinggal Responden-----	118
3.8. Tentang Jumlah Gaji Yang Diterima Responden-----	119
3.9. Tentang Waktu Istirahat Kerja Responden-----	120
3.10. Tentang Pelaksanaan Jamsostek Pada Perusahaan-----	120
3.11. Tentang Makanan dan Minuman Yang Disediakan -----	121
3.12. Tentang Promosi Jabatan Karyawan -----	122
3.13. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan-----	123
3.14. Tentang Tekanan Dalam Melakukan Pekerjaan-----	124
3.15. Tentang Kesejahteraan karyawan -----	124
3.16. Tentang Wadah Inspirasi Karyawan-----	125
3.17. Tentang Hubungan Terhadap Sesama Karyawan-----	126

3.18. Tentang Komunikasi Sesama Karyawan -----	126
3.19. Tentang Sikap Responden Terhadap Acara Peringatan Yang diadakan Oleh Perusahaan-----	127
3.20. Tentang Sambutan Kehadiran -----	128
3.21. Tentang Penghargaan Perusahaan Atas Kinerja-----	128
3.22. Tentang Sikap Atasan Berkaitan Dengan Kinerja -----	129
3.23. Tentang Penghargaan Oleh Pimpinan-----	130
3.24. Tentang Pekerjaan dan Bantuan Orang Lain-----	130
3.25. Tentang Kesalahan Yang Telah Dilakukan -----	131
3.26. Tentang Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan-----	132
3.27. Tentang Tanggung Jawab dan Sifat Pekerjaan -----	132
3.28. Tentang Kesesuaian Beban Pekerjaan Dengan Pendidikan dan Ketrampilan Responden -----	133
3.29. Tentang Pengalaman Yang Diperoleh -----	134
3.30. Tentang Saran Atau Usulan Kepada Atasan -----	134
3.31. Tentang Kesulitan Dalam Pekerjaan -----	135
3.32. Tentang Kecepatan Kerja Karyawan Dengan Kualitas Yang Telah Ditentukan-----	136
3.33. Tentang Kesesuaian Antara Hasil Kerja Dengan Standard Perusahaan ---	137
3.34. Tentang Pemahaman Pelaksanaan Kerja Baik Teknis Maupun Non Teknis -----	137
3.35. Tentang Kecepatan Berpikir dan Bertindak Karyawan Dalam Menangani Masalah Teknis Perusahaan-----	138

3.36. Tentang Kerajinan Kinerja Karyawan -----	139
3.37. Tentang Hubungan Yang Komunikatif Antar Karyawan-----	139
3.38. Tentang Perhatian Terhadap Keselamatan Diri dan Orang Lain-----	140
3.39. Tentang Kedisiplinan Karyawan Dalam Pelaksanaan Kerja-----	141
4.1. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin-----	145
4.2. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Umur / usia-----	145
4.3. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir-----	146
4.4. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja -----	147
4.5. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Status Keluarga-----	147
4.6. Persentase Berdasarkan Tempat Tinggal Responden -----	149
4.7. Persentase Jumlah Gaji Yang Diterima Responden -----	149
4.8. Persentase Waktu Istirahat Kerja Responden-----	150
4.9. Persentase Pelaksanaan Jamsostek Pada Perusahaan-----	151
4.10. Persentase Makanan dan Minuman Yang Disediakan -----	151
4.11. Persentase Promosi Jabatan Karyawan -----	152
4.12. Persentase Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan-----	153
4.13. Persentase Tekanan Dalam Melakukan Pekerjaan-----	154
4.14. Persentase Kesejahteraan Karyawan -----	154
4.15. Persentase Kondisi Wadah Inspirasi Karyawan-----	155
4.16. Persentase Hubungan Kerja Terhadap Sesama Karyawan -----	156
4.17. Persentase Komunikasi Sesama Karyawan -----	157
4.18. Persentase Sikap Responden Terhadap Acara Peringatan Yang diadakan Oleh Perusahaan-----	157

4.19. Persentase Tentang Sambutan Kehadiran -----	158
4.20. Persentase Penghargaan Perusahaan Atas Kinerja-----	159
4.21. Persentase Sikap Atasan Berkaitan Dengan Kinerja -----	159
4.22. Persentase Penghargaan Oleh Pimpinan-----	160
4.23. Persentase Tanggapan Kinerja Dan Kebutuhan Bantuan Orang Lain	
Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan-----	161
4.24. Persentase Kesalahan Yang Telah Dilakukan -----	161
4.25. Persentase Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan-----	162
4.26. Persentase Tanggung Jawab dan Sifat Pekerjaan -----	163
4.27. Persentase Kesesuaian Beban Pekerjaan Dengan Pendidikan dan	
Ketrampilan Responden -----	164
4.28. Persentase Pengalaman Yang Diperoleh-----	164
4.29. Persentase Saran Atau Usulan Kepada Atasan -----	165
4.30. Persentase Tentang Kesulitan Dalam Pekerjaan -----	166
4.31. Persentase Kecepatan Kerja Karyawan Dengan Kualitas Yang Telah	
Ditentukan-----	167
4.32. Persentase Kesesuaian Antara Hasil Kerja Dengan Standard Perusahaan	167
4.33. Persentase Pemahaman Pelaksanaan Kerja Baik teknis Maupun	
Non Teknis -----	168
4.34. Persentase Kecepatan Berpikir dan Bertindak Karyawan Dalam	
Menangani Masalah Teknis-----	169
4.35. Persentase Kerajinan Kinerja Karyawan-----	169
4.36. Persentase Hubungan Yang Komunikatif Antar Sesama	

Karyawan Perusahaan -----	170
4.37. Persentase Perhatian Terhadap Keselamatan Diri dan Orang Lain-----	171
4.38. Persentase Kedisiplinan Karyawan Dalam Pelaksanaan Kerja-----	171

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi dewasa ini berlangsung dengan sangat cepat dan bila perusahaan tidak dapat mengantisipasi perubahan ini, maka perusahaan akan ketinggalan teknologi, yang berakibat kalah dalam persaingan dengan perusahaan yang memakai teknologi tinggi.

Di samping kemajuan teknologi yang berlangsung dengan sangat cepat, perekonomian yang selalu berubah juga akan membawa pengaruh atau dampak terhadap perusahaan, oleh karena itu, perusahaan harus jeli dalam melihat peluang. Berbagai kondisi perekonomian akan membawa pengaruh berupa timbulnya ancaman bagi perusahaan. Perubahan kebijaksanaan yang dilakukan pemerintah dibidang ekonomi baik kebijaksanaan fiskal maupun kebijaksanaan moneter ataupun undang-undang serta peraturan-peraturan yang diberlakukan oleh pemerintah sangat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Begitu juga perkembangan perusahaan-perusahaan pesaing dan relasi bisnis perusahaan banyak kaitannya dengan perkembangan perusahaan.

Kondisi politik yang ada juga berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan. Walaupun kebanyakan perusahaan tidak berpolitik, tetapi kondisi politik yang ada berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan. Kehidupan politik

yang kondusif membawa arti tersendiri bagi sebagian besar perusahaan. Investor asing akan banyak memberikan bantuan berupa penanaman investasi usaha, apabila kehidupan politik cenderung kondusif. Hal ini, tentu merupakan keuntungan tersendiri bagi kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan.

Untuk dapat mengimbangi kemajuan teknologi, perekonomian yang selalu berubah serta kondisi politik yang ada, diperlukan SDM yang dapat bekerja dalam suasana yang senantiasa tidak diharapkan oleh perusahaan, suasana yang cenderung berubah setiap saat tanpa dapat dipastikan. Karena sumber daya manusia di dalam perusahaan sebenarnya merupakan sumber daya yang paling utama. Sering merupakan sumber daya yang memegang peranan kunci dalam kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya yang lain selain manusia, sebenarnya hanya merupakan sumber daya materi atau benda yang akan bisa berfungsi digerakkan atau dimanfaatkan jika kita menggunakan sumber daya manusia. Jadi peranan manusia disini merupakan penentu berfungsinya sumber daya lainnya di dalam operasional perusahaan.

Banyak para praktisi atau pakar SDM mengulas tentang peran penting sumber daya manusia. Diantara praktisi SDM tersebut, ada pendapat lain yang menegaskan pentingnya sumber daya manusia, bahwa :

“Jika sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan tidak terkelola dengan baik, akan mengakibatkan kurang atau tidak

termanfaatkannya secara optimal atas sumber daya yang lain di dalam perusahaan”.¹

Oleh karena itu pengelolaan atas sumber daya manusia secara baik di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan.

Agar tujuan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan berjalan dengan baik, maka diperlukan suatu motivasi untuk menggerakkan sumber daya manusia itu sendiri.

SDM dalam melakukan kegiatan selalu didasarkan pada motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan jiwa (moral) dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Manakala motivasi seseorang dapat digerakkan, maka akan menjadi daya penggerak (driving force) seseorang dalam melakukan aktivitas secara maksimal.²

Motivasi SDM menurut pendapat dan pandangan penulis yang didasarkan pada kajian pustaka, banyak mempengaruhi perilaku dari SDM itu sendiri. Menurut Abraham Maslow, dalam salah satu teorinya, disebutkan bahwa “motivasi bersifat fisiologis”, manakala diberikan dorongan yang berupa pemenuhan secara material akan dapat mempengaruhi perilaku untuk melakukan tindakan untuk mencapainya secara maksimal.

Bedjo Siswanto menyebutkan, bahwa penggerak motivasi seseorang antara lain : (1) adanya keinginan atau kebutuhan berprestasi ; (2) adanya penghargaan (pengakuan) atas suatu prestasi ; (3) adanya tantangan yang disediakan dalam pekerjaan ; (4) rasa tanggung jawab (sense of belonging) ; (5) adanya usaha meningkatkan kemampuan

¹ Muslich, Etika Bisnis Pendekatan Substantif Dan Fungsional, Penerbit Ekonisia Kampus Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1998, hal. 61.

² Supardi, Metodologi Penelitian Bisnis, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1993, hal. 34.

(program pengembangan) ; (6) keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi dan (7) adanya kesempatan untuk maju terutama yang berkaitan dengan jenjang karier.³

Dari pendapat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa manusia dalam bertindak laku maupun bertindak hanyalah digerakkan oleh sesuatu yang alami yaitu motivasi itu sendiri.

Sedangkan Abraham Maslow, mengelompokkan kebutuhan seseorang dalam kerja menjadi 5 kebutuhan yang disusun secara hirarki (urutan) kebutuhan yaitu fisiologis ; rasa aman ; cinta dan kasih sayang ; penghargaan dan aktualisasi diri.⁴

Memotivasi karyawan (SDM), merupakan salah satu tugas penting bagi seorang pemimpin (manager) perusahaan. Karena keberhasilan seorang pemimpin sangatlah ditentukan oleh ketepatan didalam memotivasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, artinya tiap karyawan mempunyai permintaan untuk menutupi kebutuhan dan keinginannya, sedangkan perusahaan mempunyai penawaran lowongan pekerjaan yang ditawarkan kepada karyawan. Apabila antara permintaan karyawan dan penawaran perusahaan dapat seimbang, maka di satu sisi, kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dan disisi lain kebutuhan perusahaan juga akan terlaksana.

Motivasi kerja karyawan agar tumbuh dan dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan perusahaan,

³ Bedjo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung, 1987, hal. 245-246.

⁴ T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi Revisi, BPFE AMP YKPN, Yogyakarta, 1997, hal. 258.

maka pimpinan perusahaan harus merangsang motivasinya dengan hal-hal yang bersifat positif. Misalnya, pemberian penghargaan, promosi jabatan, penilaian prestasi kerja dan pemberian bonus. Sehingga, karyawan mempunyai prestasi di dalam perusahaan dan hal inilah yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan yang baik akan berakibat pula terhadap perkembangan perusahaan. Sedangkan prestasi kerja tersebut tidak akan timbul begitu saja tanpa motivasi kuat. Oleh karena kuatnya motivasi dalam menentukan motivasi kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan untuk bahan penelitian tersebut, penulis mengambil judul : **“Analisis Hubungan Program Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Agung Jaya Barokah”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?

Hal. 195 → 5

3. Faktor motivasi kerja apakah yang paling berpengaruh dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan ?

~~Hal 207 - 211~~
Hal 196 - 6

1.3. Batasan Masalah

Dalam rangka menghindari timbulnya salah pengertian dan peninjauan yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka perlu diberikan pembatasan terhadap ruang lingkup permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja yang dimaksud adalah hubungan yang positif atau negatif. Hubungan positif artinya jika motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja. Hubungan yang negatif sebaliknya, penurunan motivasi akan diikuti menurunnya prestasi kerja.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, dimana faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dianggap tidak ada.
3. Motivasi kerja merupakan variabel pengaruh yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan harga diri (X_4), serta variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5).

Disamping itu ada variabel lain yang dapat membedakan tingkat motivasi kerja yang kemudian menjadi variabel pengganggu. Dalam penelitian ini umur atau usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin merupakan variabel pengganggu yang dapat membedakan tingkat motivasi kerja.

Dari kelima variabel tersebut dicari, variabel mana yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Adapun prestasi kerja diukur melalui kualitas hasil kerja, kuantitas, kerja sama, pemahaman, penyesuaian terhadap pekerjaan, perhatian karyawan, inisiatif, keandalan, keselamatan dan keamanan, dan dapat dipercaya.

4. Sesuai dengan judul yang penulis pilih, masalah yang akan diteliti adalah faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pada motivasi kerja karyawan.

Adapun faktor motivasi kerja yang dimaksud disini adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan pokok yang kita miliki, semisal kebutuhan akan papan, sandang maupun pangan.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari mara bahaya atau kehilangan sesuatu.

- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan-kebutuhan seperti memberi dan menerima.
- d. Kebutuhan ego (harga diri) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri sendiri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang dimiliki semua orang untuk menjadi orang yang kita rasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkan.

Dan sebagai indikator dari prestasi kerja adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Hasil kerja
- c. Pemahaman
- d. Penyesuaian terhadap pekerjaan
- e. Keandalan
- f. Hubungan kerja atau kerja sama
- g. Perhatian terhadap keselamatan
- h. Kedisiplinan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh atau besarnya hubungan antara motivasi tenaga kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi apa yang paling cocok atau sesuai untuk diterapkan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Selain menerapkan ilmu yang diperoleh selama ini di bangku kuliah, juga untuk menambah pengetahuan tentang masalah-masalah yang sesungguhnya terjadi di dalam menjalankan roda perusahaan, baik masalah internal ataupun masalah eksternal perusahaan.

2. Bagi Perusahaan Terkait

Bagi perusahaan terkait, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengetahui faktor motivasi apa yang tepat diterapkan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Untuk dapat menambah wawasan serta melengkapi literatur para mahasiswa khususnya, dan masyarakat pada umumnya, mengenai pengetahuan tentang manajemen perusahaan.

1.6. Metodologi Penelitian

a. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian lapangan, yang dilakukan pada CV. Agung Jaya Barokah yang berlokasi di komplek Ciceri Permai Tahap III Jln. Nusantara V Rt. 04/19 Blok. D No. 12 Telp. (0254) 206009 Serang Banten Propinsi Jawa Barat.

b. Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Data ini didapat dengan metode field risech (riset lapangan). Yaitu penelitian langsung pada obyek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kaitannya dengan penelitian. Informasi ini diperoleh dengan cara :

- Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan jalan mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini dan melihat hal-hal yang penting untuk bahan penelitian.

- Kuesioner atau angket

Metode ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan yang sudah disediakan dan tersedia alternatif jawaban. Alternatif jawaban tersebut merupakan suatu pernyataan atau penilaian yang dikategorikan menjadi 5 (lima) tingkatan atau disesuaikan dengan pertanyaan, kondisi soal dan lain-lain.

Untuk motivasi kerja, cara penilaiannya sebagai berikut :

- Nilai 5 untuk jawaban A
- Nilai 4 untuk jawaban B
- Nilai 3 untuk jawaban C
- Nilai 2 untuk jawaban D
- Nilai 1 untuk jawaban E

Dan untuk prestasi kerja, cara penilaiannya adalah :

- Nilai 5 untuk kategori sangat memuaskan.
- Nilai 4 untuk kategori memuaskan.
- Nilai 3 untuk kategori cukup memuaskan.
- Nilai 2 untuk kategori tidak memuaskan.
- Nilai 1 untuk kategori sangat tidak memuaskan.

Penilaian dengan notasi angka tersebut diatas tidak bersifat mutlak, hal ini ditujukan untuk dapat merubah data kualitatif menjadi data kuantitatif sebagai dasar analisis data secara statistik. Secara keseluruhan kuesioner untuk motivasi kerja terdiri dari 25 butir pertanyaan dan untuk prestasi kerja terdiri dari 8 butir pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data ini didapat dengan metode **library research** (riset kepustakaan). Dengan riset kepustakaan yang dimaksud adalah membaca, mencatat dan mempelajari melalui buku-buku literatur dan diktat-diktat yang berkaitan serta yang mendukung penelitian ini. Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisa, menilai dengan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar, agar dapat dipertanggungjawabkan dan bersifat ilmiah.

3. Sampel

Sampel diperlukan sebagai obyek yang diteliti yang dapat mewakili dari seluruh populasi. Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik random sampling, dimana setiap unsur populasi sebagai sampel. Dalam metode ini sampel dipilih secara acak, mengingat keterbatasan waktu serta tenaga maka sampel dibatasi pada 100 responden.

c. Penentuan Variabel Penelitian

Hal-hal yang perlu dilakukan sehubungan dengan penelitian ini, adalah menentukan variabel penelitian. Ada 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, ke – 3 variabel ini adalah :

1. Variabel Terikat

Yaitu variabel yang variasinya ditentukan oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang diberi simbol Y.

2. Variabel Bebas

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah faktor motivasi kerja yang diberi simbol X. Variabel ini diuraikan kedalam 5 (lima) variabel, yaitu motivasi kerja atas dasar hirarki kebutuhan.

(1) Kebutuhan fisiologis (X_1) ; (2) Kebutuhan rasa aman (X_2) ; (3)

Kebutuhan sosial (X_3) ; (4) Kebutuhan harga diri (X_4) ; (5) Kebutuhan aktualisasi diri (X_5).

3. Variabel Pengganggu (Intervening Variabel)

Yaitu variabel yang berpengaruh pada variabel terikat dan variabel bebas, dan dapat dikurangi pengaruhnya dengan cara mengendalikan.

1.7. Pendekatan Analisis

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

A. Analisis Non Statistik

Yaitu analisis yang dilakukan dengan membaca tabel, grafik ataupun angka-angka yang ada kemudian dilakukan penguraian atau pengarsiran.

B. Analisis Statistik

Yaitu analisis data dengan menggunakan rumus-rumus data statistik.

- a. **Metoda Regresi Linear Berganda** : metode regresi linear berganda ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Yakni variabel "X" dan variabel "Y". Dalam analisis regresi ini kita akan menghubungkan dua jenis variabel tersebut, yaitu variabel pengaruh dengan notasi "X" (motivasi) dan variabel tergantung dengan notasi "Y" (prestasi kerja). Jika variabel pengaruhnya lebih dari satu, maka kita sebut dengan X_1 , X_2 , ... , X_k . Karena Y merupakan variabel tergantung dan X

merupakan variabel pengaruh, maka harga Y itu akan dapat diramalkan (ditentukan) dari harga X, jika kedua variabel itu mempunyai derajat hubungan signifikan. Artinya, pada analisis ini kita berusaha menentukan hubungan fungsional dari dua variabel yang diharapkan berlaku bagi populasi berdasarkan sampel yang diambil. Metode ini juga dimaksudkan untuk memudahkan korelasi berganda dalam mencari koefisien b. Rumus ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k \quad ^5$$

Keterangan :

a	= konstanta
X_1	= kebutuhan fisiologis
X_2	= kebutuhan rasa aman
X_3	= kebutuhan sosial
X_4	= kebutuhan ego (harga diri)
X_5	= kebutuhan aktualisasi diri
Y	= \sum prestasi kerja
b_1, b_2, \dots, b_k	= koefisien regresi partial

⁵ Douglas A. Lind dan Robert D. Mason, (Terj.), Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi Kesembilan, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999, hal. 102.

Karena variabel independen (X) sampai lima, maka penulis menggunakan jasa komputer dengan bantuan software berupa program aplikasi SPSS untuk memudahkan perhitungan baik regresi maupun korelasi berganda.

- b. **Metode Korelasi Berganda** : metode ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel pengaruh (X ; motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel (Y ; prestasi kerja). Koefisien korelasi berganda untuk sampel diberi notasi R (capital) yang dicari melalui rumus sebagai berikut :

$$R_{y1.2\dots k} = \frac{b_1 \sum x_{1y} + b_2 \sum x_{2y} + \dots + b_k \sum x_{ky}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

$$\sum x_{1y} = \sum x_{1y} - \frac{\sum x_1 \sum y}{n}$$

$$\sum x_{2y} = \sum x_{2y} - \frac{\sum x_2 \sum y}{n}$$

$$\sum x_{ky} = \sum x_{ky} - \frac{\sum x_k \sum y}{n}$$

⁶ Zainal Mustafa EQ, Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi, Edisi Kedua, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1995, hal. 136.

$$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

α = taraf signifikan sebesar 5 %

Artinya apabila R hitung lebih besar dari r tabel berarti antara prestasi pekerja dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego (harga diri), kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan terdapat korelasi atau hubungan yang nyata. Demikian sebaliknya jika R terhitung lebih kecil dari R tabel, berarti prestasi kerja dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, kebutuhan ego (harga diri), kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan tidak terdapat korelasi atau hubungan yang nyata.

- c. **Metode Korelasi Parsial** : metode ini digunakan untuk mengukur validitas kuesioner yang dibagikan. Metode ini juga digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja). Hal demikian ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni. Rumus :

$$r_{y1} = \frac{n \sum X_1 Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)} \sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad ^7$$

Keterangan :

X_1 = kebutuhan fisiologis

Y = nilai prestasi kerja

n = sampel

α = taraf nyata sebesar 5 %

r_{y1} = koefisien korelasi kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja

Dengan cara dan rumus yang sama digunakan untuk mengukur validitas variabel yang lain, yaitu :

- Nilai kebutuhan fisiologis X_1 untuk mencari r_{y1} .
- Nilai kebutuhan rasa aman X_2 untuk mencari r_{y2} .
- Nilai kebutuhan sosial X_3 untuk mencari r_{y3} .
- Nilai kebutuhan ego (harga diri) X_4 untuk mencari r_{y4} .
- Nilai kebutuhan aktualisasi diri X_5 untuk mencari r_{y5} .

Artinya apabila r_y yang diperoleh lebih besar dari r tabel, maka ada korelasi (hubungan timbal-balik) yang nyata antara kelima variabel tersebut. Ini berarti alat ukur yang digunakan telah memenuhi tingkat validitas.

⁷ Ibid, hal. 121.

C. Uji Hipotesis

1) Uji F

$$1. \quad \begin{array}{l} H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0 \\ H_a : H_0 \text{ tidak benar.} \end{array} \quad ^8$$

$$2. \quad \alpha = 0,05$$

dk pembilang = k

dk penyebut = $n - 1 - k$

$$3. \quad H_0 \text{ ditolak jika } F_{reg} > F_{tab}$$

H_0 diterima jika $F_{reg} < F_{tab}$

$$4. \quad \begin{array}{l} F_{reg} = \frac{KR_{reg}}{KR_{sim}} \\ KR_{reg} = \frac{R^2 \cdot \sum Y^2}{k} \\ KR_{sim} = \frac{(1 - R^2)(\sum Y^2)}{n - 1 - k} \end{array} \quad ^9$$

5. Menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak.

⁸ Ibid, hal. 229.

⁹ Ibid, hal. 229.

2) Uji t

a. $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

b.
$$t_h = \frac{b_1}{Sb_1}$$
¹⁰

$$Sb_1 = S_{xy} \sqrt{\frac{1}{\sum X^2}}$$
¹¹

$$S_{xy} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - b_1 \sum XY}{n-1-k}}$$
¹²

Keterangan :

n = banyaknya cacah kasus (sampel)

k = banyaknya variabel X yang masuk dalam model

c. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

d. Menentukan apakah t_h ditolak atau diterima.

Penyimpangan dari hasil-hasil perhitungan statistik semata-mata terjadi karena kesalahan dalam perhitungan yang tidak dapat dihindarkan. Dari hasil analisis baik non statistik maupun statistik akan diketahui tingkat motivasi dan prestasi kerja karyawan, kebutuhan apa yang dapat mendorong motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan

¹⁰ Ibid, hal. 114.¹¹ Ibid, hal. 110.¹² Ibid, hal. 109.

demikian akan dapat diketahui kebijakan personalia yang efektif untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Demikian permasalahan disampaikan beserta tujuan pemecahan, manfaat dan alat-alat yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian.

1.8. Sistematika Penulisan

Bab. I : Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang di dalamnya berisi uraian tentang latar belakang masalah, pokok masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, hipotesis, metodologi penelitian, serta pendekatan analisis.

Bab. II : Landasan Teori

Merupakan bab yang berisi tentang teori-teori yang dapat menunjang pembuatan skripsi. Dalam bab ini menguraikan beberapa teori antara lain pengertian manajemen personalia, fungsi manajemen personalia , pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, jenis dan bentuk motivasi, keinginan-keinginan karyawan, prestasi kerja, metode penilaian prestasi kerja, serta pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Bab. III : Gambaran Umum Perusahaan dan Responden

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan CV. Agung Jaya Barokah yang di dalamnya meliputi sejarah berdirinya

perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data responden, gambaran umum responden beserta uraian tugas responden dalam organisasi perusahaan dan uraian lain yang berhubungan dengan perusahaan.

Bab. IV : Analisis Data

Merupakan bab inti yaitu analisis data, dimana data hasil kuesioner diolah dengan menggunakan rumus regresi dan korelasi serta hasilnya berupa angka-angka yang telah diuji validitasnya serta diartikan dalam kalimat yang mudah dimengerti yang menjelaskan mengenai hubungan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Bab. V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian dan Arti Penting Manajemen Personalia

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Manusia adalah sumber daya yang terpenting dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan dan keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan yang intensif terhadap para tenaga kerja yang dalam hal ini dikelola oleh bidang personalia atau bidang kepegawaian.

Adalah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merubah berbagai input menjadi output yang diperlukan masyarakat (barang dan jasa).

Bidang management personalia memerlukan pengetahuan yang luas yang menyangkut bidang ilmu jiwa (psikologi), sosiologi, ekonomi dan administrasi. Berbagai masalah dalam management personalia memerlukan studi analitis untuk memecahkannya, dan juga “judgment”. Di samping itu juga memerlukan kemampuan untuk memahami sesuatu yang tidak logis,

kemampuan untuk memproyeksikan diri ke dalam suatu posisi yang lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia. Usaha untuk mengintegrasikan manusia dan organisasi telah menjadi makin sulit dengan adanya perubahan dalam masyarakat sendiri.

Persoalan-persoalan yang dihadapi akan semakin sulit karena terjadinya perubahan-perubahan di dalam komposisi angkatan kerja, nilai-nilai / pandangan hidup dari para karyawan, permintaan dari para pengusaha, dan permintaan dari masyarakat. Perubahan komposisi angkatan kerja disebabkan oleh (1) menaikinya tingkat pendidikan dari angkatan kerja secara keseluruhan (2) makin banyak karyawan wanita (3) makin banyaknya pekerja wanita yang telah berkeluarga dan juga (4) bertambahnya karyawan-karyawan asing.

Berdasarkan kepada fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, serta ditunjang oleh fungsi-fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa definisi dari manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.¹

Para karyawan juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (self actualization). Sedangkan dari pihak pengusaha persyaratan-persyaratan yang diminta akan makin tinggi. Tenaga-

¹Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1986, hal. 5.

tenaga yang mempunyai ketrampilan tinggi akan makin banyak diminta. Dan dari pihak masyarakat, tercermin lewat peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun oleh lembaga-lembaga perwakilan. Peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan mulai banyak disorot dan diperhatikan, sesuai dengan perkembangan perekonomian dan masyarakat.

Dengan demikian manager personalia harus bekerja di tengah-tengah tiga kekuatan utama, yaitu : (1) perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (2) karyawan dan organisasinya, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi dan (3) masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggungjawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminatif.

2.2. Fungsi Manajemen Personalia

Lima fungsi operasional dari manajemen operasional, yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja. Adapun penjelasan dari fungsi operasional tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pengadaan

Fungsi operasional manajemen personalia, yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut

tentang pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

2. Pengembangan

Sesudah karyawan diperoleh, sudah selayaknya mereka dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan lewat latihan (training), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manager.

3. Kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Integrasi

Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka dan memberikan kompensasi yang wajar, kita tetap menghadapi problem yang sulit, yakni integrasi. Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

5. Pemeliharaan

Fungsi operasional yang terakhir adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini, tentu saja, mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Pada fungsi ini perhatian akan dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan).

2.3. Motivasi Kerja

Seorang manager adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan semua pekerjaan dengan sendirian saja, tetapi meminta orang lain menjalankannya, memberikan tugas-tugas kepada bawahannya.

Seorang karyawan kemungkinan menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Sebaliknya kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan

untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.²

2.4. Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, teori isi, teori proses, serta teori yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor.

2.4.1. Content Theory (Teori Isi)

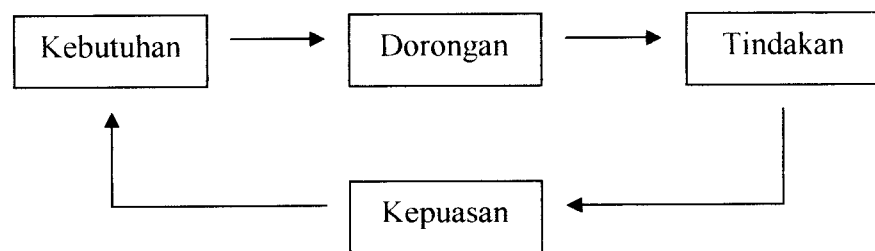
Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti ; Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang ? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivisir untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Yaitu, para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

² Ibid, hal. 197.

Content theory ini berkaitan dengan beberapa teori yang sangat terkenal diantaranya : (1) teori hirarki kebutuhan dari psikolog Abraham H. Maslow, (2) Frederick Herzberg dengan teori motivasi – pemeliharaan atau motivasi – higienis, dan (3) teori prestasi dari penulis dan peneliti David McClelland.³

Gambar. 2.1.⁴

Model Motivasi dari Content Theory



1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi, seperti ditunjukkan dalam gambar 2.2. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

³ T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi Revisi, BPFE AMP YKPN, Yogyakarta, 1997, hal. 255.

⁴ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Op cit, hal. 199.

Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, dimana manajemen dapat memberikan insentif untuk memotivasi hubungan kerja sama, kewibawaan pribadi serta rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi dari karyawan.

Proses tersebut diatas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan saling tergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi.

Gambar. 2.2.⁵

Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Dalam Teori dan Penerapannya Sebagai Motivasi Manajerial

<p>Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (self-actualization needs) Teoritis : penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri. Terapan : menyelesaikan penugasan-penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan-pekerjaan kreatif, pengembangan ketrampilan.</p>
<p>Kebutuhan harga diri (esteem needs) Teoritis : status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri, penghargaan. Terapan : kekuasaan, ego, promosi, hadiah, status symbol, pengakuan, jabatan, “strokes”, penghargaan.</p>
<p>Kebutuhan sosial (social needs) Teoritis : cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi. Terapan : kelompok-kelompok kerja formal dan informal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan.</p>
<p>Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs) Teoritis : perlindungan dan stabilitas. Terapan : pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan.</p>
<p>Kebutuhan fisiologis (physiological needs) Teoritis : makan, minum, perumahan, seks, istirahat. Terapan : ruang istirahat, berhenti makan siang, udara bersih untuk bernafas, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa dan jaminan sosial, periode istirahat on the job.</p>

⁵ T. Hani Handoko, Op cit, hal. 258.

Gambar 2.2. menunjukkan bagaimana hirarki kebutuhan dapat digunakan dalam manajemen motivasi. Teori Maslow ini harus dipandang sebagai pedoman umum bagi manajer, karena konsepnya relatif dan bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia. Teori dari Maslow banyak berguna bagi manajer dalam usaha memotivasi karyawan paling tidak untuk dua hal. Pertama, teori ini dapat digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan tidak hanya perilaku individual tetapi juga perilaku kelompok yang dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka. Kedua, teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpuaskan, faktor tersebut akan berhenti menjadi motivator penting dari perilaku tetapi dapat menjadi sangat penting bila mereka menghadapi situasi khusus, seperti disingkirkan, diancam atau dibuang.

2. Teori (Pemeliharaan) Frederick Herzberg

Pada umumnya, para karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas dan tanggung jawab.

Menurut Frederick Herzberg dalam penelitian yang dilakukan bersama kelompok risetnya dari “Psychological Service Pittsburgh” terhadap lebih dari dua ratus insinyur dan akuntan, Herzberg dan kawan-kawannya telah menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (job satisfaction) mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dan faktor-faktor penyebab ketidak-puasan kerja (job dissatisfaction) mempunyai pengaruh negatif.

Menurut penemuannya, para peneliti membedakan antara yang mereka sebut “motivators” atau “pemuas” (satisfiers) dan faktor-faktor pemeliharaan (kadang-kadang disebut “hygienic factors”) atau “dissatisfiers”.

Tabel. 2.1.⁶

Faktor-faktor Pemuas dan Pemeliharaan Dalam Kerja

Faktor-faktor Pemuas	Faktor-faktor Pemeliharaan
Prestasi	Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
Penghargaan	Kualitas pengendalian teknik
Pekerjaan kreatif dan menantang	Kondisi kerja
Tanggung jawab	Hubungan kerja
Kemajuan dan peningkatan	Status pekerjaan
	Keamanan kerja
	Kehidupan pribadi
	Penggajian

⁶ Ibid, hal. 260.

Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidak-puasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidak-puasan kerja, tetapi tidak dapat dipergunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Teori motivasi-pemeliharaan atau teori motivasi-higienis atau teori dua faktor, sebenarnya paralel dengan teori hirarki kebutuhannya Maslow.

Tujuan akhir motivasi adalah untuk merealisasi citra pribadi (self-concept); yaitu untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dengan cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya abadi untuk memburu apapun yang dipandang sebagai peranan yang diinginkan, dan mencoba untuk merealisasi ide subyektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran obyektif.

Tabel. 2.2.⁷

**Perbandingan antara Teori Hirarki Kebutuhan Maslow
dan Teori Motivasi – Pemeliharaan Herzberg**

	Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	Teori Motivasi – Pemeliharaan Herzberg
Faktor-faktor Motivasional	Aktualisasi diri / pemenuhan diri dan penghargaan	Pekerjaan yang kreatif dan menantang Prestasi Penghargaan Tanggung jawab Kemungkinan meningkat Kemajuan
Faktor-faktor Pemeliharaan	Penghargaan Sosial	Status Hubungan-hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan sejawat. Pengawasan
	Keamanan / rasa aman Fisiologis	Kebijakan dan administrasi perusahaan. Keamanan kerja Kondisi kerja Pengupahan Kehidupan pribadi

Pada tabel 2.2. motivator-motivator berhubungan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan, dan faktor-faktor pemeliharaan berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan lebih rendah, terutama kebutuhan keamanan / rasa aman.

Kesimpulannya, penemuan penting dari penelitian Herzberg dan kawan-kawannya adalah bahwa manager perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan.

⁷ Ibid, hal. 261.

Faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidak-puasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Hanya faktor-faktor positiflah, “motivators” (yang intrinsik), yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan para manager.

3. Teori Prestasi dari McClelland

David McClelland dan para peneliti lainnya mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaan.⁸

McClelland, melalui riset empiriknya, menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan dan profesional mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

McClelland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

⁸ Ibid, hal. 261.

1. Menyukai pengambilan risiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi risiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program management by objectives (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan operasional.

Melalui program-program pengembangan manajemen, para manajer dapat mendasarkan pada teori prestasi dari McClelland ini untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.

2.4.2. Teori Proses

Teori-teori sebelumnya memusatkan diri pada kebutuhan-kebutuhan yang mendorong atau memacu perilaku dan insentif-insentif yang menarik atau menyebabkan perilaku. Sedangkan teori-teori proses berkenaan dengan bagaimana perilaku timbul dan dijalankan. Teori-teori yang berhubungan dengan teori proses 1) teori pengharapan, 2) pembentukan perilaku, 3) teori Porter – Lawler, dan 4) teori keadilan.

1) Teori Pengharapan

Banyak teori proses modern yang penting didasarkan pada apa (yang disebut teori pengharapan (expectancy theory). Konsep ini berhubungan dengan motivasi, di mana individu diperkirakan akan menjadi pelaksana dengan prestasi tinggi bila mereka melihat :

1. Suatu kemungkinan (probabilitas) tinggi bahwa usaha-usaha mereka akan mengarah ke prestasi tinggi.
2. Suatu probabilitas tinggi bahwa prestasi tinggi akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan, dan
3. Bahwa hasil-hasil tersebut akan menjadi, pada keadaan keseimbangan, penarik efektif bagi mereka.

Teori pengharapan menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan : para karyawan menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil-hasil alternatif dari perilakunya. Sebagai contoh, bila seseorang karyawan mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan pada

waktunya akan memperoleh penghargaan, maka dia akan dimotivasi untuk memenuhi sasaran tersebut.⁹

Menurut Victor Vroom, dikenal sebagai teori nilai – pengharapan Vroom, orang dimotivasi untuk bekerja bila mereka (1) mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarahkan ke balas jasa tertentu, dan (2) menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka. Jadi, dari sudut pandangan manager, menghasilkan rumusan :

Motivasi =	Pengharapan bahwa peningkatan usaha akan mengarah ke-peningkatan balas jasa.	X	Penilaian individu terhadap balas jasa sebagai hasil dari usaha-usahnya.
------------	--	---	--

¹⁰

Teori ini mengandung berbagai kesulitan dalam penerapannya. Tetapi penemuan-penemuan sejenis lainnya menunjukkan konsistensi dalam hal adanya pengaruh hubungan sebab-akibat antara pengharapan, prestasi, dan penghargaan (balas jasa) ekstrensik seperti pengupahan atau kenaikan pangkat.

⁹ Ibid, hal. 263.

¹⁰ Ibid, hal. 263.

2) Teori Pembentukan Perilaku

B.F. Skinner mengemukakan pendekatan lain terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu teori pembentukan perilaku (operant conditioning), atau sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti behavior modification, positive reinforcement, dan skinnerian conditioning. Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh (law of effect), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Dengan demikian perilaku individu di waktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman di waktu yang lalu.

Proses pembentukan perilaku ini secara sederhana dapat diuraikan sebagai berikut, perilaku (tanggapan) individu terhadap suatu situasi atau kejadian (stimulus) adalah penyebab konsekuensi tertentu. Bila konsekuensi itu positif, individu akan memberikan tanggapan sama terhadap situasi yang sama, tetapi bila konsekuensi tidak menyenangkan individu akan cenderung merubah perilakunya untuk menghindarkan dari konsekuensi tersebut.

Hal ini memberikan petunjuk bila manajer akan mengubah perilaku bawahan, dia harus mengubah konsekuensi

dari perilaku tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan yang sering datang terlambat dapat dimotivasi agar datang tepat pada waktunya (pengubahan perilaku), dengan memberikan penghargaan untuk kedatangan yang tepat. Keterlambatan juga dapat dihentikan dengan pernyataan celaan yang keras. Namun penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya lebih efektif dengan memberikan penghargaan atas perilaku yang diinginkan dibanding hukuman bagi perilaku yang tidak diinginkan.

Ada empat teknik yang dapat dipergunakan manajer untuk mengubah perilaku bawahan : (1) penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman atau makanan yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berujud hadiah, promosi dan uang; (2) penguatan negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang (avoidance learning); (3) pemadaman, dilakukan dengan peniadaan penguatan; dan (4) hukuman, melalui mana manajer mencoba untuk mengubah perilaku bawahan yang tidak tepat dengan pemberian konsekuensi-konsekuensi negatif.

W. Clay Hammer, telah mengidentifikasi 6 (enam) pedoman penggunaan teknik-teknik pembentukan perilaku, atau disebut teori belajar (learning theory), yaitu :¹¹

1. Jangan memberikan penghargaan yang sama kepada semua orang.
2. Perhatikan bahwa kegagalan untuk memberi tanggapan dapat juga mengubah perilaku.
3. Beritahu karyawan tentang apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan.
4. Beritahu karyawan tentang apa yang dilakukan secara salah.
5. Jangan memberi hukuman didepan karyawan lain.
6. Bertindaklah adil.

3) Teori Porter – Lawler

Model Porter – Lawler adalah teori pengharapan dari motivasi dengan versi orientasi masa mendatang, dan juga menekankan antisipasi tanggapan-tanggapan atau hasil-hasil. Para manager tergantung terutama pada pengharapan di masa yang akan datang, dan bukan pengalaman biasa yang lalu. Atas dasar probabilitas usaha-pengharapan yang dirasakan usaha dijalankan, prestasi dicapai, penghargaan diterima, kepuasan terjadi, dan ini mengarahkan ke usaha di masa yang akan datang.

¹¹ Ibid, hal. 265.

Secara teoritik, model pengharapan ini berjalan sebagai berikut (menurut nomer dalam gambar 2.3., halaman. 44)¹² :

- 1) nilai penghargaan yang diharapkan karyawan dikombinasikan dengan,
- 2) persepsi orang tersebut tentang usaha yang mencakup – dan probabilitas dari pencapaian penghargaan untuk menyebabkan atau menimbulkan,
- 3) suatu tingkat usaha tertentu yang dikombinasikan dengan,
- 4) kemampuan, sifat-sifat karyawan, dan
- 5) persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai,
- 6) tingkat prestasi yang diperlukan atau disyaratkan untuk menerima penghargaan-penghargaan intrinsik yang melekat pada penyelesaian tugas (7 A), dan penghargaan-penghargaan ekstrinsik dari manajemen bagi pencapaian prestasi yang diinginkan (7 B).
- 8) Persepsi individu mengenai “keadilan” dari penghargaan-penghargaan ekstrinsik yang diterima, ditambah perasaan yang dihasilkan dari prestasinya, menghasilkan
- 9) tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan.

Pengalaman ini kemudian akan diterapkan pada penilaian individu di masa mendatang terhadap nilai penghargaan dan oleh karena itu akan mempengaruhi pencapaian tugas dan kepuasan di waktu yang akan datang.

Model pengharapan ini menyajikan sejumlah implikasi bagi manajer tentang bagaimana seharusnya memotivasi

¹² Ibid, hal. 266.

bawahan dan juga implikasi bagi organisasi. Seperti yang diutarakan oleh Nadler dan Lawler¹³, implikasi-implikasi model tersebut bagi manager mencakup :

1. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan.
2. Penentuan prestasi yang diinginkan.
3. Pembuatan tingkat prestasi yang dapat dicapai.
4. Penghubungan penghargaan dengan prestasi.
5. Penganalisaan faktor-faktor apa yang bersifat berlawanan dengan efektifitas penghargaan.
6. Penentuan penghargaan yang mencukupi atau memadai.

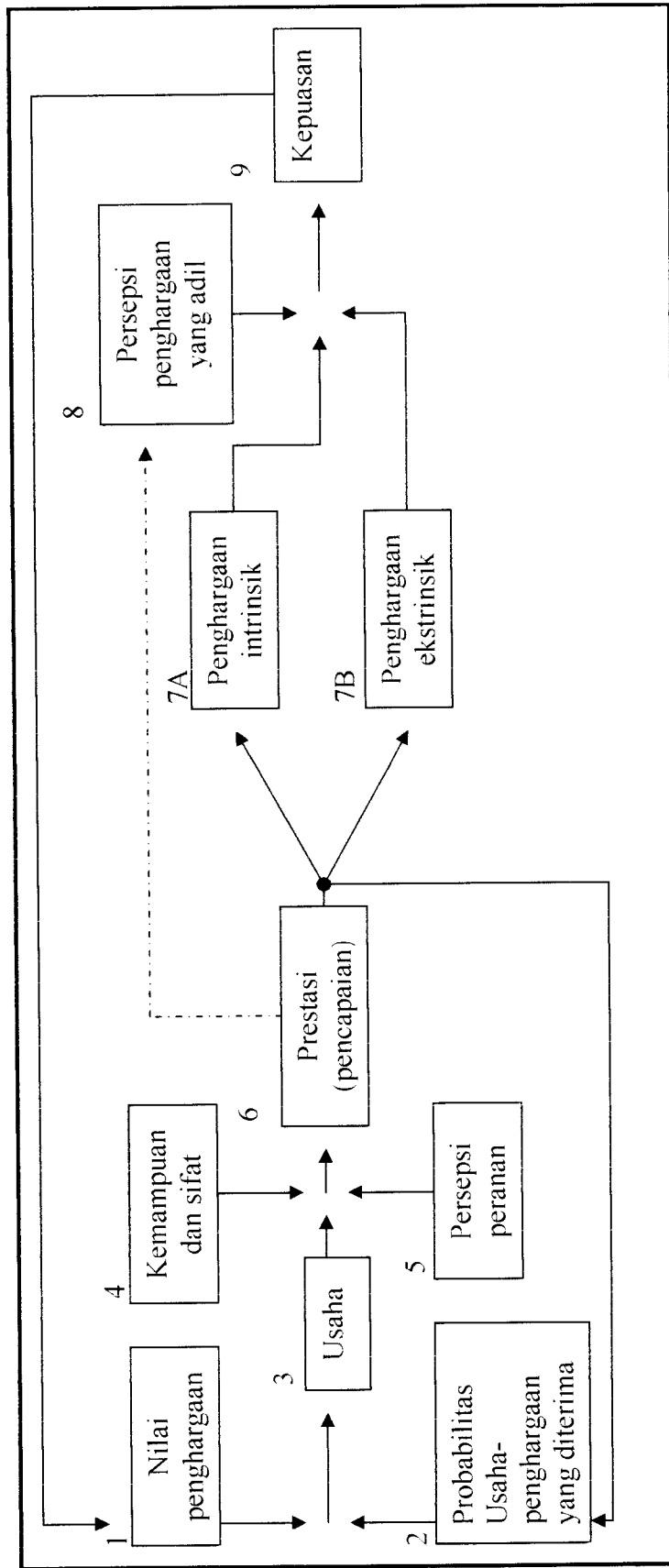
Sedangkan implikasi-implikasi bagi organisasi adalah meliputi :

1. Sistem penghargaan organisasi harus dirancang untuk memotivasi perilaku yang beringinkan.
2. Pekerjaan itu sendiri dapat dibuat sebagai pemberian penghargaan secara intrinsik.
3. Atasan langsung mempunyai peranan penting dalam proses motivasi.

¹³ Ibid, hal. 266.

Gambar. 2.3.¹⁴

Model Motivasi Porter – Lawler



¹⁴ Ibid, hal. 268.

2.4.3. Teori Douglas Mc. Gregor

Ahli-ahli filsafat telah lama terpesona dan bingung sehubungan dengan kontradiksi dan hakikat rangkap dalam diri manusia. Manusia jelas bisa bersikap lembut, simpati, dan cinta tetapi sekaligus bisa memiliki kecenderungan untuk bersikap kejam, tidak berperasaan, benci, dan agresi yang jahat. Jika kita termasuk golongan pertama kita memerlukan sedikit pengaturan dari luar. Jika yang kedua, kita harus dikendalikan demi kebaikan kita sendiri dan masyarakat.¹⁵

Walaupun benturan fisiologis ini telah berabad-abad, Douglas Mc. Gregorlah yang pertama sekali memperkenalkan tema rangkap dua itu ke dalam literatur manajemen. Sesudah mengamati praktek-praktek nyata dari banyak manajer tradisional, dia mengusulkan agar mereka beroperasi pada seperangkat anggapan (asumsi) yang diberinya nama "teori X" : (1) rata-rata manusia tidak menyukai kerja dan akan menghindarinya jika mungkin, (2) karena sifat manusia yang tidak menyukai kerja ini, sebagian besar orang harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan, dan diancam dengan hukuman untuk membuat mereka cukup berusaha, dan (3) rata-rata manusia lebih senang dipimpin, ingin menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang relatif kecil, dan menginginkan keamanan diatas segalanya.¹⁶

Dalam ketidaksetujuannya terhadap asumsi-asumsi teori X, Mc. Gregor merasa bahwa manajemen modern sangat menganggap rendah minat dan kemampuan dari para anggota organisasinya. Atas dasar hasil-hasil penelitian sosial dan psikologis, dia mengajukan teori yang berlawanan, yang disebut "teori Y", sebagai suatu penilaian yang lebih realistik atas kemampuan manusia.

1. Bekerja, bermain, atau beristirahat sama-sama menuntut pengerahan tenaga fisik dan mental. Karena itu wajarlah apabila pekerjaan mendapat porsi yang lebih penting.

¹⁵ Edwin B. Flippo (Terj.), Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1987, hal. 101.

¹⁶ Ibid, hal. 101.

2. Orang akan melakukan pengarahan diri dan pengendalian diri dalam tugas untuk mencapai sasaran yang menjadi keikatan (commitment) mereka.
3. Keikatan kepada sasaran adalah suatu fungsi dari ganjaran yang dihubungkan dengan prestasi.
4. Rata-rata manusia belajar, dalam kondisi yang tepat, tidak hanya untuk menerima tetapi juga mencari tanggung jawab.
5. Kemampuan untuk menggunakan tingkat imajinasi, kecerdikan, dan kreatifitas yang relatif tinggi dalam pemecahan masalah-masalah organisasi tersebar luas diantara semua penduduk (populasi).
6. Dalam kondisi kehidupan industri modern, potensi-potensi intelektual dari rata-rata umat manusia itu hanya sebagian yang digunakan.

Jika kita menerima model manusia menurut Mc. Gregor, maka praktek-praktek manajerial seperti yang berikut akan dipertimbangkan secara serius : (1) peniadaan jam pencatat kehadiran pegawai, (2) waktu luwes (flexitime), (3) pemerayaan pekerjaan (job enrichment), (4) manajemen berdasarkan sasaran di mana para bawahan menentukan sasaran dan menilai penyelesaian mereka sendiri dan (5) pengambilan keputusan partisipatif dan demokratis sehubungan dengan lingkungan umum organisasi.

Semuanya didasarkan pada konsep-konsep kemampuan yang tersebar luas dalam populasi dan kepercayaan terhadap setiap orang untuk berperilaku dengan cara yang bertanggung jawab.

Jelas bahwa orang yang merasakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkatan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan perwujudan diri, mungkin akan berperilaku dengan cara yang serupa dengan yang dicakup dalam model teori Y. Dengan demikian, manajemen harus menyusun lingkungan organisasi sedemikian rupa sehingga memberi saluran untuk potensi manusia yang satu ini.

2.5. Jenis dan Model Motivasi

2.5.1. Jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Definisi dari motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjadi sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan definisi dari motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Pada jenis yang pertama, kita memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah, mungkin berujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Pada jenis kedua, apabila seseorang tidak melakukan

sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain (konsep “individual differences”). Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Seseorang dengan disindir saja mungkin sudah tahu apa yang dimaksudkan, tetapi bagi orang lain mungkin perlu ditegur secara langsung, baru tahu maksudnya. Bukti yang paling dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

2.5.2. Model Motivasi

2.5.2.1. Motivasi Positif

Motivasi pada hakekatnya merupakan pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan (needs). Dari berbagai “needs” ini dicoba untuk ditarik dengan suatu insentif agar manusia mau melakukan suatu tindakan. Bisa kita ibaratkan insentif sebagai suatu magnet yang digunakan untuk menarik/mengarahkan berbagai motif perseorangan

Sesuai dengan definisi dari motivasi positif tersebut sebelumnya, pada jenis motivasi ini kita memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah, mungkin berujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya.

Berikut ini akan diberikan beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif. Penggunaan teknik-teknik ini lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif yang akan dijelaskan nantinya.

Setiap pemimpin harus mempelajari setiap bawahannya agar bisa menggunakan tipe motivasi yang tepat.

Untuk masing-masing pendekatan berikut ini, perlu ditekankan bahwa cara-cara tersebut adalah sudah seni penerapan dan penggunaan yang berlebih-lebihan akan menimbulkan akibat yang buruk. Meskipun pendekatan tersebut dapat digunakan berlebih-lebihan, tetapi tidak bisa diingkari kebenaran/manfaat metode-metode tersebut.

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan

dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Dan juga pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siap saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut.

2. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan oleh para manager dalam praktek sehari-hari. Para manager cenderung berfikir hanya/tentang imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada para karyawan. Karena sifat ini, yaitu rasa ingin tahu, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan, bisa merupakan suatu motivasi yang negatif. Pemberian informasi yang jelas juga sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus, dan sebagainya.

3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari. Mungkin lebih tepat sebagai pembawaan

dasar dari seorang manusia. Pemberian perhatian, yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara “asal” saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atautah tidak. Dan juga kita hendaknya harus berhati-hati dalam memberikan perhatian ini, sebab adanya konsep “individual differences”. Suatu perhatian yang diberikan, bisa menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda. Juga pemberian perhatian hendaknya tidak berlebih-lebihan.

1. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

2. Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “democratic management” atau “consultative supervision”. Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang

diberikan dan adanya perasaan yang diperlukan (feeling of importance).

3. Kebanggaan

Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga. Apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah termasuk kedalam kesepakatan bersama.

4. Uang

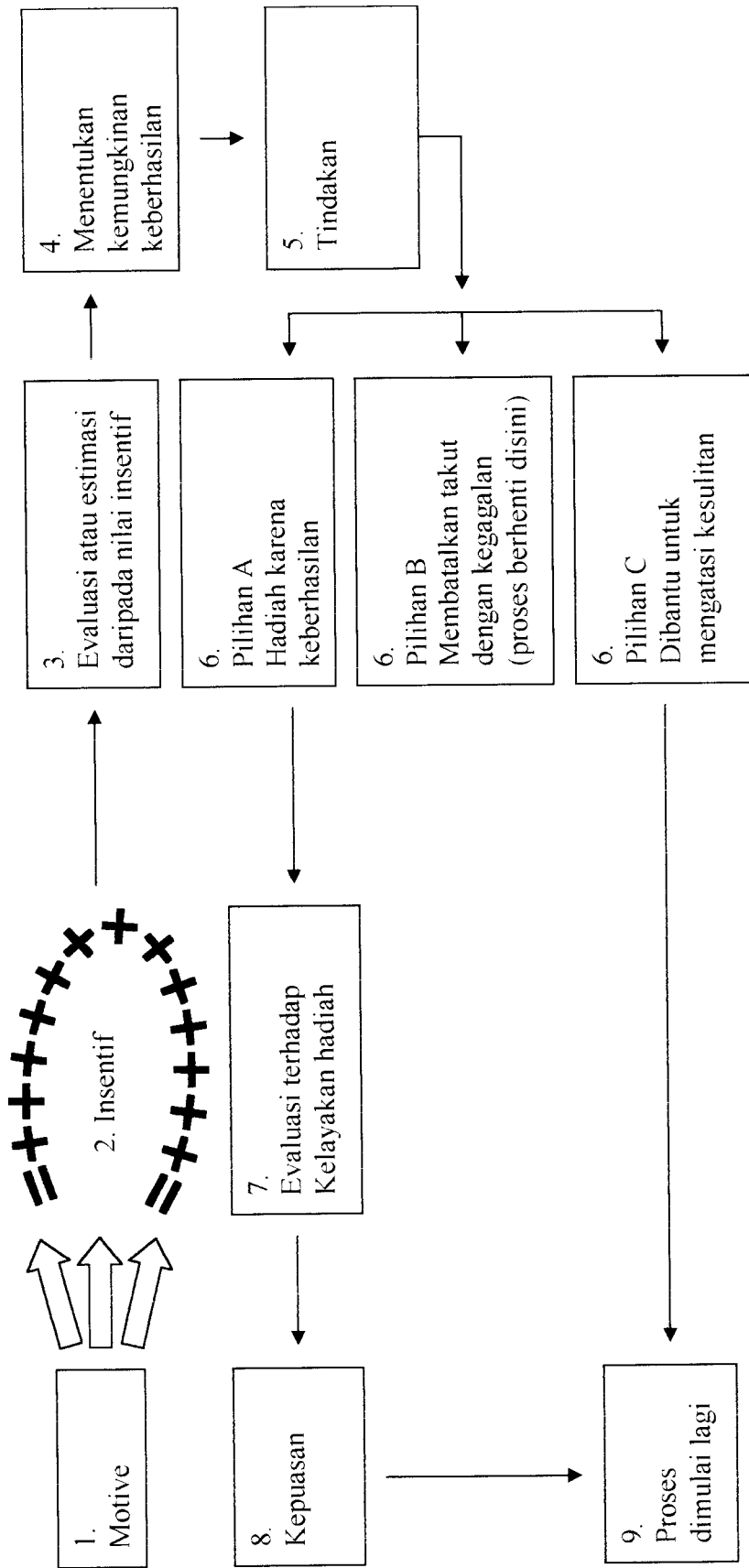
Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya para karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain. Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat psikologis.

Model dari motivasi positif bisa dilihat pada gambar 2.4., halaman 53. Faktor pertama dalam setiap proses motivasi adalah motive untuk bertindak, yang berupa sebab, keinginan ataupun kebutuhan yang belum terpenuhi. Tanpa motive tidak akan ada proses motivasi. Motive membuat para individu bertindak, mencari pemuasan kebutuhan dan memulai sesuatu.

Faktor insentif masuk dalam proses ini pada tahap kedua. Insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan –

Gambar. 2.4.¹⁷

Model Motivasi Positif



¹⁷ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Op cit, hal. 211.

seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya.

Apabila insentif tersebut nampaknya bisa memuaskan motive yang ada, maka individu itu mulai mempertimbangkan nilai insentif sebagai alat memuaskan dorongan dalam dirinya. Pertimbangan utama dalam fase ini terpusat pada tingkat kepuasan yang akan diperoleh apabila usaha ditingkatkan menjadi pelaksanaan, apabila pelaksanaan tersebut berhasil dan apabila imbalan yang dijanjikan oleh insentif diterima. Nilai yang dijanjikan oleh suatu insentif tertentu dipertimbangkan dengan dua kriteria (1) Seberapa jauh kebutuhan tersebut akan terpenuhi dan (2) apakah imbalan tersebut (apabila diperoleh seperti yang dijanjikan) akan sama atau lebih besar daripada usaha yang dikeluarkan untuk menjalankan kegiatan tersebut ? Pertimbangan terhadap kriteria ini tentu saja mengandung unsur subyektifitas. Apabila imbalan yang dijanjikan dirasa bisa diterima, proses motivasi bergerak ke fase **pre action** lainnya, yaitu probabilitas bahwa individu tersebut akan bisa melaksanakan kegiatan itu sedemikian rupa, sehingga ia bisa memperoleh imbalan yang dijanjikan (tahap 4).

Probabilitas keberhasilan pelaksanaan dipandang oleh seseorang dalam berbagai cara. Sebagai seorang yang

akan melakukan kegiatan, pekerja tersebut akan menilai kemampuannya, baik pengetahuan maupun ketrampilan, untuk memperkenankan apakah ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, sehingga bisa memperoleh imbalan yang diinginkan. Apabila nilai manfaat yang akan diperoleh dan probabilitas keberhasilan pekerjaan nampak positif, pekerjaan tersebut umumnya memutuskan untuk melakukan kegiatan untuk mencapai imbalan yang diinginkan (fase 5).

Apabila pekerja tersebut menjalankan sesuai dengan yang disyaratkan, maka ia seharusnya menerima hadiah yang dijanjikan (fase 6 Pilihan A). Sewaktu ia menerima imbalan tersebut, motivenya umumnya terpuaskan dan kepercayaan dia pada pola yang sama dimasa yang akan datang, diperkuat. Apakah ia bekerja dengan baik, tetapi menerima imbalan kurang dari yang dijanjikan, ia menjadi skeptis untuk masa-masa yang akan datang.

Sebaliknya, apabila ia tidak bisa menjalankan dengan baik, dan tidak menerima imbalan, akibatnya mungkin berbeda. Kemungkinan pertama, ia tidak percaya pada dirinya sendiri, mungkin dendam dengan faktor-faktor luar yang dirasa menjadi penyebabnya (fase 6 – Pilihan B).

Kemungkinan lainnya adalah ia menjadi meningkatkan usahanya untuk mengatasi kegagalan tersebut (fase 6 – Pilihan C).

Apabila pilihan A, pada tahap 6, yang terjadi, kepuasan belum tentu terealisasi. Untuk itu individu tersebut akan melakukan evaluasi terhadap kelayakan hadiah (fase 7). Perkerja akan membandingkan dengan hadiah dari usaha-usaha yang lain, akan membandingkan dengan usaha yang telah dikeluarkan untuk mendapatkan hadiah itu.

Setelah itu, apabila ia merasa cukup, maka ia akan memperoleh kepuasan (fase 8). Sebaliknya apabila tidak, ia akan menjadi lebih kritis untuk masa yang akan datang. Apabila ia merasa puas, maka proses akan dimulai lagi (fase 9).

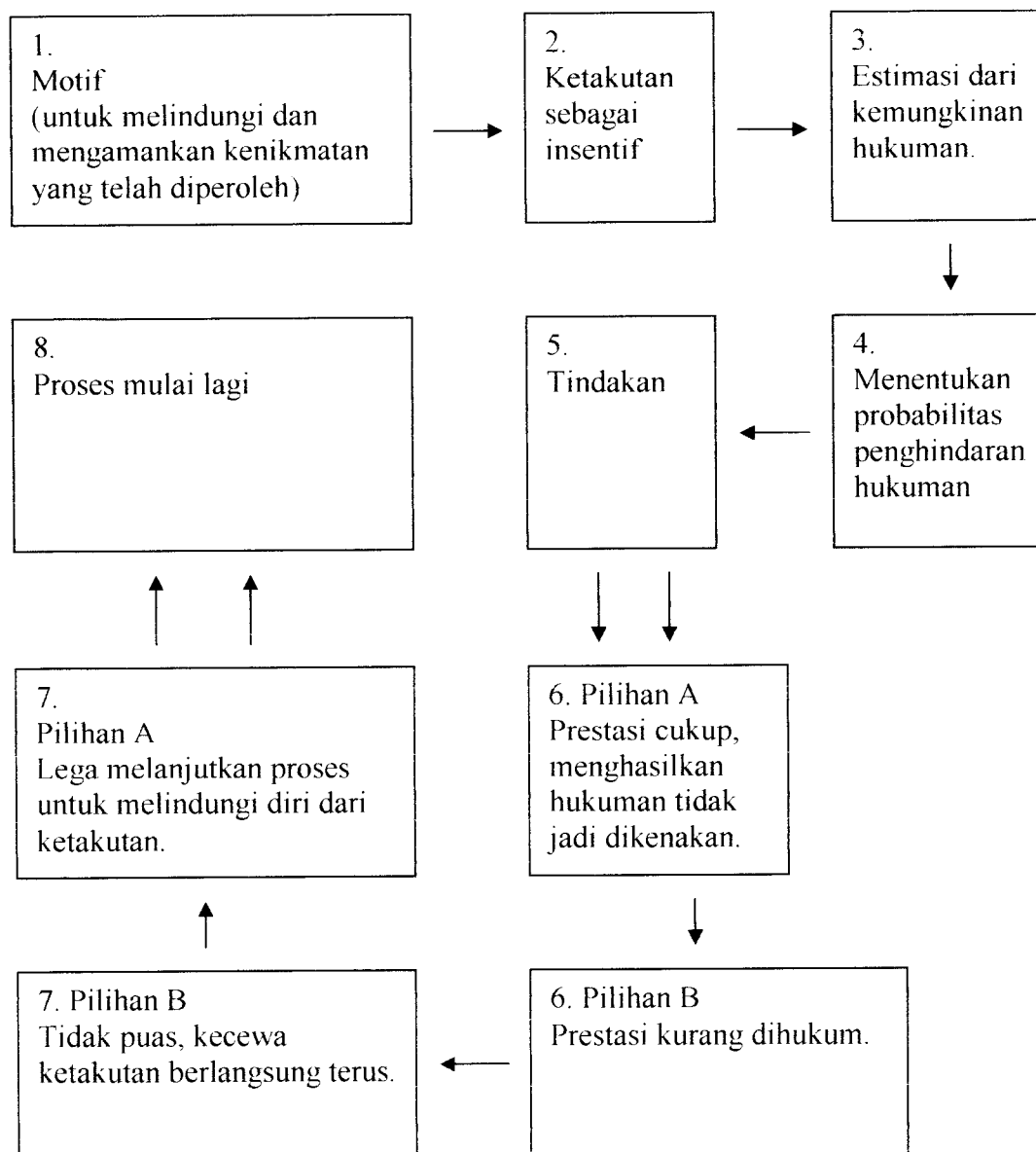
2.5.2.2. Motivasi Negatif

Pada hakekatnya model motivasi ini menggunakan unsur “ancaman” untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu.¹⁸ Model tersebut bisa kita lihat pada gambar berikut ini.

¹⁸ Ibid, hal. 214.

Gambar. 2.5.¹⁹

Model Motivasi Negatif

¹⁹ Ibid, hal. 215.

Motif yang ada di sini adalah untuk melindungi agar kenikmatan yang telah diperoleh tidak berkurang (fase 1). Kenikmatan ini bisa berupa gaji yang telah tinggi (jadi ia tidak ingin berkurang gaji yang akan diterima) bisa juga penghargaan yang tinggi (jadi ia tidak ingin rekan-rekannya berkurang penghargaan mereka terhadap dirinya). Karena ia tidak ingin kehilangan kenikmatan ini, maka “ketakutan” untuk kehilangan ini menjadi insentif (perangsang) baginya (fase 2).

Ancaman hukuman itu dianalisa dalam hal potensi ketidak enakannya yang mungkin ditimbulkan (fase 3), semakin berat hukumannya semakin kuat pula dorongan untuk menghindarinya. Meskipun demikian, dapat tidaknya hukuman tersebut dihindarkan dipengaruhi oleh kemungkinan keberhasilan ia melaksanakan pekerjaan tersebut (fase 4).

Tindakan dilakukan (fase 5) dengan maksud untuk menghindari diri dari ancaman terhadap apa yang telah ia nikmati. Apabila tindakannya berhasil, ia tidak dihukum dan juga tidak menerima hadiah (fase 6 – Pilihan A). Apabila tindakannya tidak berhasil, maka ia akan dihukum (fase – Pilihan B), dan ia kehilangan sesuatu yang telah ia nikmati.

Akibat dari penghindaran hukuman itu (fase 7 – Pilihan A) melegakan sementara, sementara kegagalan (fase 7 – Pilihan B) akan menimbulkan kepahitan bagi karyawan tersebut. Selanjutnya proses akan dimulai lagi.

2.5.2.3. Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Penggolongan motivasi internal secara umum adalah :

1. Motivasi fisiologis yang merupakan motivasi alamiah (biologis) seperti lapar, haus, dan sex.
2. Motivasi psikologis, dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu :

Motivasi kasih sayang, motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan, dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.

Motivasi mempertahankan diri, motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan kebanggaan diri.

Motivasi memperkuat diri, motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2.5.2.4. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan – kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor – faktor intern yang dikendalikan oleh manager yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

2.6. Kebutuhan dan Keinginan-keinginan Karyawan

2.6.1. Kebutuhan-kebutuhan yang Dipuaskan Dengan Bekerja

Umum. Kebutuhan manusia, oleh Drs. Heidjrachman Ranupandojo dalam bukunya “Manajemen Personalia” dibagi dalam 3 kelompok, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.²⁰ Pemuasan kebutuhan tersebut dapat bermacam-macam bentuk, seperti : Pemuasan di luar pekerjaan (“off the job”), misalnya menghabiskan gajinya sesudah bekerja di luar

²⁰ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, BPF, Yogyakarta, 1996, hal. 151.

pekerjaannya, pemuasan di sekitar tempat mereka bekerja (around the job) atau pemuasan lewat pekerjaan (through the job).

Kebutuhan Fisiologis Dasar. Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan yang sejenis, sebagaimana kebutuhan untuk mengamankan pemuasan kebutuhan tersebut. Kebutuhan fisiologis dapat juga berupa “uang” ataupun berupa “rasa aman”.

Uang dapat dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan, antara lain untuk melengkapi keperluan-keperluan fisiologis. Sedangkan “rasa aman” atau “keamanan” merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Bagi banyak orang kadang-kadang pekerjaan yang aman lebih penting daripada upah atau kesempatan untuk maju.

Kebutuhan Sosial. Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapatlah berbagai kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain. Manusia adalah makhluk sosial, yang memerlukan persahabatan sebagai salah satu faktor yang akan membahagiakannya.

Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan kebutuhan sosial. Menjadi anggota suatu kelompok tertentu memberikan rasa identifikasi (sense of identification) dan rasa memiliki (sense of belonging). Dengan menjadi anggota suatu kelompok, mereka

merasakan adanya kebersamaan, sehingga dapat memperbaiki moral. Setiap karyawan ingin adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pertolongan dari atasan ataupun teman sekerja. Semua itu merupakan kebutuhan-kebutuhan sosial yang perlu bagi mereka.

Kebutuhan Egoistik. Ini menyangkut masalah keinginan manusia untuk “independent”, untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian sasaran yang diinginkan (sense of accomplishment). Seperti : prestasi, otonomi, pengetahuan dan sebagainya. Perasaan memiliki prestasi (sense of Achievement) atas “Output” suatu organisasi juga merupakan suatu kebutuhan seseorang karyawan (kebutuhan egoistik). Merasa ikut “andil” dalam pencapaian prestasi organisasi sangat penting baginya, sebagai kebutuhan egoistik. Dengan demikian pula keinginan akan pengetahuan, keinginan mandiri (otonomi) dan sebagainya.

2.6.2. Keinginan-keinginan Karyawan

Keinginan Umum Karyawan. Di samping 3 kelompok kebutuhan manusia tersebut di atas, perlu dipertegas adanya keinginan-keinginan umum karyawan, yang pada dasarnya “built in” di dalam 3 kelompok kebutuhan manusia tersebut di atas, sebagai berikut :

1. **Gaji/upah yang baik.** Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial, maupun egoistis. Karena itu tidak heran kalau banyak atau bahkan

sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaannya.

2. **Pekerjaan yang aman secara ekonomis.** Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang ajeg merupakan salah satu harapan para karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminat untuk menjadi pegawai negeri (karena ada jaminan pensiun).
3. **Rekan kerja yang kompak.** Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.
4. **Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.** Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistis, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan kepada rekan –rekan sekerjanya dan sebagainya.
5. **Pekerjaan yang berarti.** Keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi. Mungkin pada abad ini keinginan ini agak sukar terpenuhi, terutama dengan timbulnya spesialisasi yang tajam.
6. **Kesempatan untuk maju.** Meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena lasan sosial)

tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan untuk maju dalam hidupnya.

7. **Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.**

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (safety needs). Tempat kerja yang aman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu prestise (simbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat "status symbols" juga cukup sukar, sebagaimana pengalokasian dana.

8. **Pimpinan yang adil dan bijaksana.** Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan (physiological dan security needs). Demikian juga, pimpinan yang tidak berat sebelah, akan menjamin ketenangan kerja.

9. **Pengarahan dan perintah yang wajar.** Kedua hal ini sebenarnya juga tidak bisa dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana. Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang, dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan.

10. **Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat.**

Keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan.

2.7. Prestasi Kerja

2.7.1. Pengertian dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

2.7.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Secara umum penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab, langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.²¹

Adapun yang dimaksud dengan Penilaian Prestasi Kerja (“Performance Appraisal”) per-definisi menurut Susilo Martoyo dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi organisasional dari para karyawan (anggota organisasi). Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan

²¹ Ibid, hal. 83.

dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

2.7.1.2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Dengan memperhatikan pengertian penilaian prestasi kerja sebagaimana diuraikan di atas, jelas banyak manfaat yang dapat dipetik. Menurut Drs. T. Hani Handoko terdapat 10 (sepuluh) manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut :²²

- a. **Perbaikan Prestasi Kerja.** Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. **Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.** Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. **Keputusan-keputusan Penempatan.** Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja dimasa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja dimasa lalu.
- d. **Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan.** Prestasi yang jelek kemungkinan menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik

²² Ibid, hal. 84.

mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

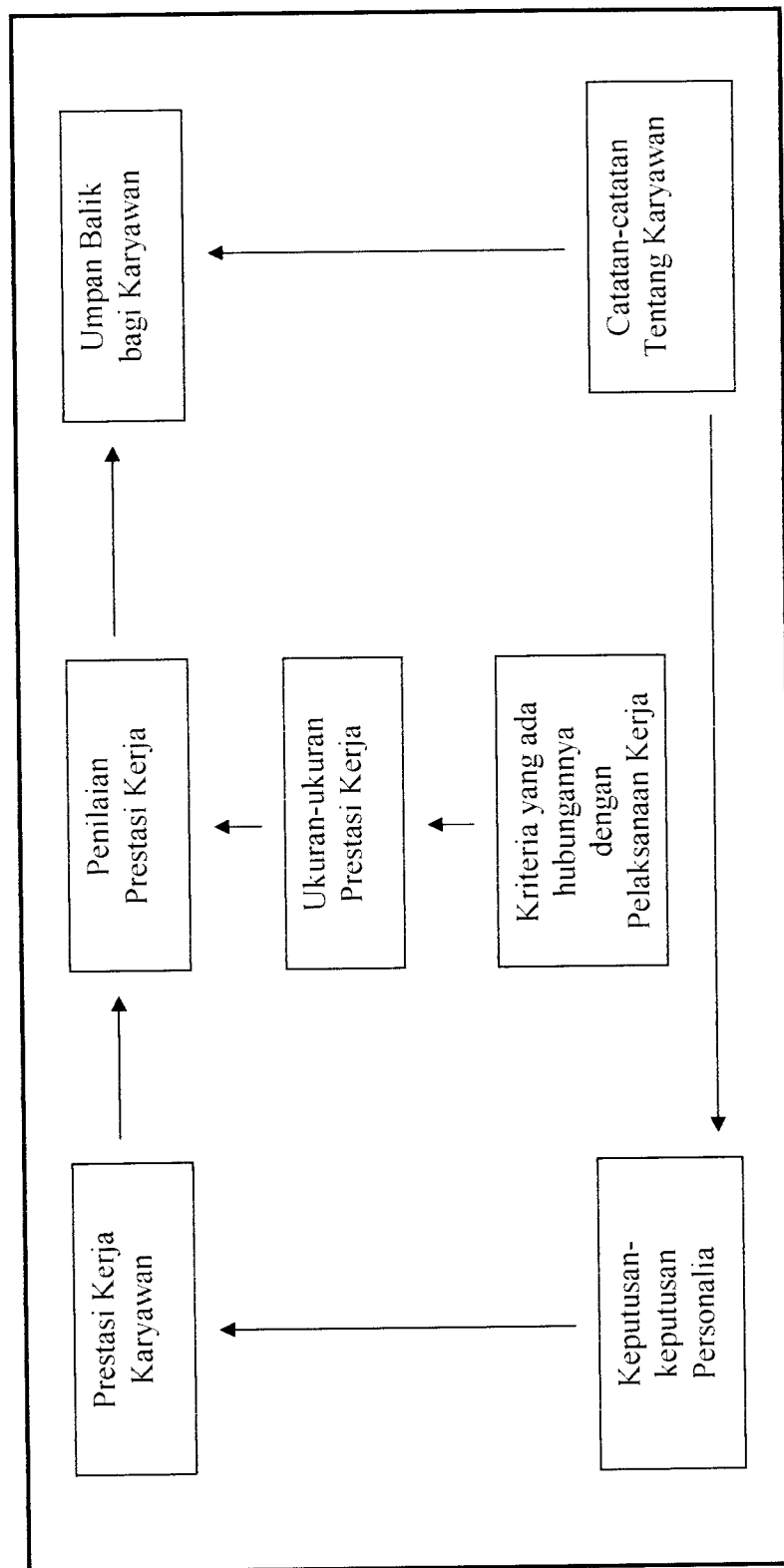
- e. **Perencanaan dan Pengembangan Karier.** Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus dititi.
- f. **Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing.** Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. **Ketidakkuratan Informasional.** Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- h. **Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan.** Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

- i. **Kesempatan Kerja yang Adil.** Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. **Tantangan-tantangan Eksternal.** Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

Demikian manfaat yang perlu diperhatikan dengan adanya penilaian prestasi kerja. Secara bagan elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja dapat diperiksa pada gambar 2.6., halaman 69.

Gambar. 2.6.²³

Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja



²³ Ibid, hal. 86.

2.7.2. Hakekat Kerja

Banyak sekali faktor yang menyebabkan seseorang merasa puas bekerja pada suatu organisasi atau senang dengan jabatan yang dipegangnya. Seperti kita ketahui, pada dasarnya manusia mempunyai beragam kebutuhan sebagai sarana pelengkap dalam kehidupan. Untuk memenuhi kebutuhannya tersebut manusia melakukan berbagai kegiatan. Diantaranya dengan bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Dengan bekerja manusia berharap mendapat imbalan yang pantas berupa ganjaran sebagai penghargaan atas hasil jerih payah dalam mereka bekerja.

Kerja memerlukan mekanisme umpan balik untuk memonitor penyimpangan-penyimpangan yang tak terduga yang menghendaki perubahan dalam proses, dan untuk mempertahankan proses pada tingkat yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang dikehendaki. Kerja adalah pendayagunaan tenaga untuk mencapai sasaran. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Jadi kesimpulannya, bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan. Karena itu harus ada penyesuaian antara keinginan para

pekerja dengan tujuan perusahaan. Penyesuaian ini hanya bisa dilakukan kalau kita memahami sifat para pekerja. Sehingga pekerja bisa bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.7.3. Kebutuhan-kebutuhan yang Dipuaskan Dengan bekerja

Ada sedikitnya tiga faktor kebutuhan yang dapat dipuaskan dengan bekerja, ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis dasar

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan yang sejenis, sebagaimana kebutuhan untuk mengamankan pemuasan kebutuhan tersebut.

2. Kebutuhan-kebutuhan sosial

Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapatlah berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

3. Kebutuhan-kebutuhan egoistik

Ini menyangkut masalah keinginan manusia untuk independent., untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian (*sense of accomplishment*).

Cara lain untuk mengelompokkan kebutuhan-kebutuhan ini adalah menggunakan dasar cara/bagaimana kebutuhan-kebutuhan tersebut dipuaskan. Berapa bentuk kepuasan dinikmati di luar pekerjaan (*off the job*) seperti seorang yang menghabiskan gajinya sesudah bekerja dan di luar pekerjaannya. Kebutuhan-kebutuhan

yang lain dipuaskan dengan mempunyai lingkungan kerja yang menyenangkan di sekitar tempat kerjanya (around the job). Bentuk pemuasan yang ketiga hanya dapat diperoleh lewat proses bekerja dan karenanya dapat disebut kepuasan yang intrinsik atau kepuasan lewat pekerjaan (through the job).

Sekarang marilah kita memperhatikan berbagai bentuk pemuasan kebutuhan yang diperoleh dari kerja, dimulai dari kebutuhan fisiologis.

1. Kebutuhan Fisiologis

Uang. Kalau kita menanyakan pada seseorang mengapa ia bekerja, maka jawaban yang umum kita peroleh adalah untuk memperoleh uang. Nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang menjelaskan mengapa seseorang bekerja, meskipun berbagai dorongan non-moneter juga penting.

Keamanan. Merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Bagi banyak orang kadang-kadang pekerjaan yang aman lebih penting daripada upah atau kesempatan untuk maju. Tidak cukup bagi manusia untuk mendapatkan kepuasan kebutuhan fisik pada hari ini, tetapi mereka juga menginginkan adanya jaminan di masa yang akan datang. Kecemasan terhadap kemungkinan diberhentikan dari pekerjaan merupakan alasan utama pula mengapa banyak karyawan yang bergabung dalam

organisasi buruh. Kemajuan teknologi, tidak pastinya masa depan perusahaan menyebabkan hanya orang yang lebih memperhatikan keamanan ekonomis suatu pekerjaan.

2. Kebutuhan-kebutuhan Sosial

Manusia dikatakan sebagai mahluk sosial. Manusia memerlukan persahabatan dan tidak akan bahagia kalau ia ditinggalkan sendirian untuk jangka waktu yang lama. Ia sering berhubungan dengan teman-temannya hanya disebabkan karena menginginkan persahabatan. Terutama untuk para karyawan yang mengalami kehidupan rumah tangga yang tidak bahagia, pekerjaan memberikan bagian terbesar di dalam memuaskan kebutuhan sosial mereka. Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan kebutuhan sosial, tidak hanya dalam artian memberikan persahabatan, tetapi juga dalam segi-segi yang lain.

Kebutuhan-kebutuhan sosial lainnya bisa diperoleh dari hubungan antara atasan dan bawahan. Pada hakekatnya setiap karyawan menginginkan perlakuan yang adil. Mereka ingin agar suara mereka didengarkan kalau atasannya melakukan tindakan yang salah, mereka menginginkan agar diakui kalau melakukan pekerjaan dengan baik, dan akhirnya mereka menginginkan untuk mengetahui “di mana mereka berdiri”.

3. Kebutuhan-kebutuhan Egoistik

Prestasi. Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (sense of achievement), untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Istilah prestasi (achievement) memang agak membingungkan, karena mengandung berbagai pengertian. Istilah tersebut bisa ditafsirkan sebagai “arti pentingnya suatu pekerjaan”, “tingkat ketrampilan yang diperlukan”, “kemajuan dan tingkat penyelesaian” suatu pekerjaan.

Apabila seorang karyawan mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Setiap orang ingin mengetahui bagaimana pekerjaan yang dia lakukan. Mereka menginginkan suatu umpan balik, meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan pekerjaan. Berbagai pekerjaan rutin dianggap membosankan karena tidak memberikan laporan kemajuan bagi para karyawan.

Otonomi. Kebanyakan orang menginginkan menjadi “boss” dirinya sendiri. Meskipun pada saat sekarang, di mana perusahaan/industri telah menjadi sangat maju, mungkin hanya sejumlah kecil karyawan yang benar-benar mempunyai perasaan seperti ini. Spesialisasi telah mengakibatkan para karyawan menyerahkan pekerjaan perencanaan dan pengorganisasian kerja

kepada pihak manajemen. Mereka telah memberikan inisiatif dan tanggung jawab kepada manajemen sebagaimana dikatakan oleh Frederick Taylor, bapak manajemen ilmiah :

“Setiap orang haruslah menghentikan kebiasaan menjalankan pekerjaannya dengan cara lama, mereka harus menyesuaikan cara kerjanya dengan cara kerja baru yang telah dirancang untuk pekerjaan-pekerjaan tersebut, menerima pengarahan, baik dalam garis besar maupun dalam perinciannya, dan mematuhi perintah yang diberikan kepadanya”. Efek dari pendekatan ini adalah ditinggalkannya kreatifitas dan spontanitas dari para karyawan.²⁴

Pekerjaan-pekerjaan yang menjadi rutin, sangat disederhanakan menjadikan sebab kemajuan bagi beberapa karyawan. Mereka menginginkan adanya kebebasan, menginginkan semacam kreatifitas, variasi di dalam menjalankan pekerjaan. Tapi mereka melakukan “penyimpangan” didalam menjalankan pekerjaan mereka tidak disenangi oleh pimpinan. Inisiatif dan imajinasi mencerminkan keinginan seseorang untuk independen, bebas menentukan apa yang diinginkan.

Pengetahuan. Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Mereka ingin tahu apa yang terjadi saat ini dan mereka ingin memperkirakan apa yang terjadi di masa yang akan datang. Keinginan untuk mengetahui dan belajar, kadang-kadang sedemikian kuatnya bagi sekelompok orang sehingga mereka

²⁴ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Op cit, hal. 190.

melakukan berbagai percobaan atau penelitian untuk memuaskan rasa ingin tahunya. Banyak yang merasakan bahwa belajar memberikan mereka rasa kepuasan berprestasi.

2.8. Metoda Penilaian Prestasi Kerja

2.8.1. Tujuan Penilaian

Sebelum menuju kepada metode penilaian prestasi kerja, ada baiknya kita mengetahui tujuan daripada penilaian prestasi kerja. Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain untuk :

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan

yang bersangkutan. Dengan kata lain, tujuan penilaian untuk memungkinkan obyektivitas tersebut harus : realistik, positif dan konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

2.8.2. Faktor Penilai

Bahwa obyektifitas penilaian prestasi kerja seseorang karyawan sangat diperlukan. Disinilah faktor penilai sangat menentukan, di samping alat ukur penilaiannya. Penilai prestasi kerja tersebut dapat bersifat individual misalnya atasan langsung, dapat pula berujud “team” penilai, yang lebih dari satu orang. Dalam persoalan “siapa penilai” prestasi kerja karyawan tersebut, John J. W. Neuner Ph.D. memberikan 3 (tiga) kemungkinan sebagai berikut.²⁵

- a. Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh Kepala Bagian.
- b. Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
- c. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

Untuk memungkinkan tercapainya obyektifitas penilaian, kiranya memang tepat apabila penilai prestasi kerja karyawan

²⁵ Susilo Martoyo, Op cit, hal. 86.

tersebut berupa “team penilai” yang terdiri dari 2 (dua) atau 3 (tiga) orang yang memiliki kemampuan yang diperlukan.

2.8.3. Sistem Penilaian

Di samping faktor penilai, ukuran-ukuran penilaian ikut juga menentukan obyektivitas penilaian. Ukuran-ukuran tersebut tentunya yang dapat diandalkan, sehingga secara keseluruhan dapat membentuk suatu sistem penilaian yang tepat dan baik. Untuk mencapai obyektivitas penilaian tersebut, sistem-sistem penilaian menurut Drs. T. Hani Handoko, harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job-related), praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan. “Job-related” mengandung pengertian bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedang “praktis” berarti dapat dipahami dan dimengerti oleh para penilai maupun karyawan.

Adapun standar-standar yang dimaksud adalah standar pelaksanaan kerja (performance standards), dengan mana prestasi kerja diukur. Sedangkan ukuran-ukuran prestasi kerja (performance measures) harus dapat diandalkan, artinya : berguna, “reliable”, mudah digunakan dan dapat melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja. Dengan demikian ukuran-ukuran prestasi kerja haruslah obyektif, artinya dapat dibuktikan dan diuji oleh orang-orang lain. Untuk mengetahui akurasi (ketepatan) ukuran-

ukuran obyektif ataupun subyektif Drs. T. Hani Handoko menggambarkan sebagai berikut :

Gambar. 2.7.²⁶

Tipe dan Akurasi Ukuran-ukuran Prestasi Kerja

Tipe Ukuran Prestasi Kerja	Derajat Akurasi Relatif	
	Langsung	Tidak Langsung
Obyektif	Sangat Tinggi	Tinggi
Subyektif	Rendah	Sangat Rendah

Berbagai distorsi atau penyimpangan penilaian yang mengakibatkan berkurangnya obyektivitas dapat dikurangi melalui pemberian latihan bagi para penilai, umpan balik, pemilihan teknik-teknik penilaian prestasi kerja secara tepat. Latihan bagi para penilai dapat mencakup 3 (tiga) tahap sebagai berikut :

- a. Berbagai “bias” (distorsi pengukuran yang tidak akurat) atau kesalahan dan penyebab-penyebabnya harus dijelaskan.
- b. Peranan penilaian prestasi kerja dalam keputusan-keputusan karyawan hendaknya diuraikan dengan menekankan pentingnya obyektivitas dan sikap tidak memihak.
- c. Para penilai diberi kesempatan untuk menerapkan ukuran-ukuran prestasi kerja sebagai bagian latihan mereka.

²⁶ Ibid, hal. 88.

2.8.4. Obyek dan Metode Penilaian

2.8.4.1. Obyek Penilaian

Mengenai obyek penilaian atau jenis dan jumlah obyek yang dinilai, sebenarnya belum ada kesepakatan pendapat. Hal ini disebabkan karena selain adanya berbagai jenis jabatan, juga karena tujuan penilaianpun berbeda-beda. Karena itulah obyek penilaian harus sinkron dengan tujuan penilaian; kalau tidak sinkron dapat terjadi kekeliruan penilaian tentang prestasi kerja karyawan yang diinginkan. Oleh karenanya penilai harus benar-benar mampu merencanakan dan melaksanakan suatu penilaian yang seobyektif mungkin.

Berdasarkan penelitian di Amerika Serikat, dilaporkan bahwa terdapat beberapa sifat yang paling umum dinilai dari pegawai yang bekerja di berbagai jabatan sebagai berikut :²⁷

- a. 10 (sepuluh) sifat yang paling umum dinilai dari pegawai di bidang produksi adalah :
 1. Quality
 2. Quantity of work
 3. Knowledge of job
 4. Dependability

²⁷ Ibid, hal. 89.

5. Cooperation
 6. Adaptability
 7. Attendance
 8. Versatility
 9. House keeping
 10. Safety.
- b. 10 (sepuluh) sifat yang paling umum dinilai dari pegawai tata usaha adalah :
1. Quality
 2. Dependability
 3. Quantity of work
 4. Knowledge of job
 5. Cooperation
 6. Initiative
 7. Adaptability
 8. Judgement
 9. Attendance
 10. Health.
- c. 10 (sepuluh) sifat yang paling umum dinilai dari orang yang memegang posisi pimpinan adalah :
1. Knowledge of job
 2. Cooperation
 3. Dependability

4. Quality of work
5. Judgement
6. Initiative
7. Quantity of work
8. Leadership
9. Planning and Organizing
10. Health.

Di samping obyek-obyek penilaian tersebut di atas, tetap perlu diperhatikan tujuan-tujuan penilaian, sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa harus sinkron.

Oleh karena itu, memang sangat penting apabila obyek penilaian karyawan itu mencakup 2 (dua) hal pokok, yakni : hasil-hasil pekerjaan (prestasi kerja) dan sifat-sifat pribadi. Ini berarti mencakup “kemampuan” dan “watak” pribadi.

Dari uraian di atas dapatlah disimpulkan, bahwa dalam menetapkan jumlah dan jenis obyek yang dinilai, harus dipertimbangkan 3 (tiga) hal sebagai berikut :

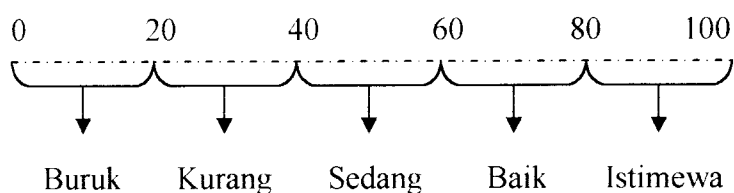
- a. Jenis jabatan yang dinilai.
- b. Tujuan penilaian.
- c. Obyek penilaian, yang mencakup : prestasi kerja dan watak pribadi karyawan.

2.8.4.2. Metode Penilaian

Dengan tetap memperhatikan obyek dan tujuan penilaian tersebut pada uraian di atas, perlu diketahui berbagai metode penilaian sebagaimana dikemukakan oleh Drs. M. Manullang dengan cukup baik sebagai berikut :²⁸

- a. **Graphic Rating System.** Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan, di mana Tabel Penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam satu garis atau skala. Pada skala tersebut terletak masing-masing sifat pegawai atau karyawan, dan disitu pulalah sifat pegawai yang bersangkutan ditandai. Contoh skala yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Cooperation :



Graphic Rating System ini masih dianggap metode penilaian yang terbaik, meskipun diakui adanya segi-segi kelemahan sebagai berikut :

²⁸ Ibid, hal. 90.

1. Bahaya “halo effect” (efek penilaian yang bersifat pribadi).
2. Masing-masing sifat yang dinilai dianggap sama peranannya.

Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut, maka penilai harus mendapatkan latihan dalam mengadakan penilaian, obyek yang dinilai sebaiknya dinilai pada waktu yang berlainan, dan memberikan perbedaan nilai dari masing-masing obyek yang dinilai.

- b. **Ranking Method.** “Ranking method” disebut pula dengan “man-to-man comparison” atau “man-to-man scale”, yaitu : “Suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasar tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai”. Dalam metode penilaian ini, setiap penilaian membuat sebuah “master scale”, yaitu suatu skala pengukur yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Misalnya sifat yang akan dinilai tersebut adalah sifat “leadership” dari beberapa karyawan. Dalam hal ini tentunya harus dibuat sebuah “master scale” untuk sifat “leadership” yang akan dinilai tersebut. Bila ada 7 sifat yang harus dinilai, berarti harus dibuat 7 (tujuh) “master scale”. Penggambaran suatu “master chart” dari sifat

leadership tersebut dapat misalnya berupa sebagai berikut :

1. Terbaik, **A** Nilai : 100
2. Baik, **B** Nilai : 80
3. Sedang, **C** Nilai : 60
4. Kurang **D** Nilai : 40
5. Buruk, **E** Nilai : 20

Dengan contoh tersebut di atas, maka penggambaran “master scale” dari sifat leadership termaksud dapat sebagai berikut :

	+	+	+	+	+
Leadership	Buruk	Kurang	Sedang	Baik	Istimewa
	E	D	C	B	A

Apabila terhadap A tersebut juga akan dinilai beberapa sifat lainnya misalnya : inisiatif, loyalitas, kerja sama, kejujuran dan ketelitian, maka dapat dibuat khusus untuk A tersebut suatu Tabel Penilaian Karyawan sebagai berikut :

Tabel. 2.3.²⁹

Tabel Penilaian Karyawan

Nama : A

Jabatan : Kepala Bagian Administrasi

No	Sifat yang Dinilai	Kriteria Penilaian					Jmlh.
		Buruk (20)	Kurang (40)	Sedang (60)	Baik (80)	Istimewa (100)	
1.	Leadership	-	-	-	-	100	100
2.	Inisiatif	-	-	-	80	-	80
3.	Loyalitas	-	-	60	-	-	60
4.	Kerja sama	-	-	-	80	-	80
5.	Kejujuran	-	-	-	80	-	80
6.	Ketelitian	-	-	-	-	100	100
	Jumlah	-	-	60	240	200	500

Keterangan : Jumlah nilai : 500

Jumlah sifat yang dinilai : 6

 Nilai akhir : $\frac{500}{6} = 83,3$

Kelemahan utama metode ini adalah :

1. Terlalu banyak makan waktu.
2. Berat Mengerjakannya.

²⁹ Ibid, hal. 93.

- c. **Forced Choiced Method.** Dalam metode ini, kepada para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat misalnya 28 blok kalimat dan masing-masing blok berisi lima kalimat. Masing-masing blok kalimat itu oleh penilai dicoret atau ditandai 2 (dua) kalimat; dari masing-masing blok kalimat yang ditandai pertama adalah kalimat yang paling cocok pada keadaan orang yang dinilai. Sedangkan kalimat yang ditandai kedua adalah kalimat yang paling bertentangan.
- Kebaikan metode ini adalah bahwa penilai tidak mengetahui tinggi rendahnya nilai dari karyawan yang dinilai, sehingga dapat terjamin obyektivitasnya.

Demikian beberapa metode penilaian di antara berbagai metode lainnya, walaupun mungkin dalam praktik tidak mudah pelaksanaannya, disebabkan “masuknya” emosi-emosi pribadi.

2.9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2.9.1. Pendapat Para Ahli

Dalam uraian berikut, dapat dilihat bahwa pendapat atau kepercayaan para manajer terhadap motivasi merupakan faktor penting dan penentu tentang bagaimana mereka mencoba mengatur para bawahan. Berikut uraian dari beberapa pendapat para ahli :

Model Tradisional. Model ini ada hubungannya dengan F.W. Taylor dan Manajemen ilmiah. Dalam hal ini aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Di sinilah penelitian “time and motion study” dari F.W. Taylor penting untuk pemecahan permasalahan. Secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa upah/gaji yang makin meningkat. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan. Dengan cara ini diharap dapat memotivasi karyawan agar bekerja dan memberikan harapan bagi perusahaan untuk lebih berprestasi. Karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dengan imbalan uang. Meskipun demikian para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

Model Hubungan Manusia (Human Relation Model). Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor “Kontak sosial” yang dialami para karyawan dalam bekerja, daripada faktor imbalan sebagaimana dikemukakan oleh Model Tradisional. Hal ini tidak berarti masalah imbalan diabaikan. Menurut pencetus

model ini, para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Di sini ditumbuhkan kontak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan dengan lebih baik, sebagai faktor motivasi.

Model Sumber Daya Manusia (Human Resources Model).

Model ini timbul sebagai akibat kritikan terhadap “Model Hubungan Manusia” tersebut diatas. Pengkritik-pengkritik tersebut antara lain Argyris, McGregor, Maslow dan Libert, mengkritik model hubungan manusiawi sebagai model yang hanya memanipulir para karyawan dengan cara lebih canggih (*sophisticated*). Mereka berpendapat bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model sumber daya manusia ini adalah : pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, di mana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

2.9.2. Kerangka Berpikir

Perusahaan dapat membeli waktu karyawan, perusahaan dapat membeli kemampuan fisik karyawan, dan sebagainya, tetapi perusahaan tidak dapat membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa dan akal budinya. Perusahaan / manager harus memperoleh hal-hal tersebut.

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa motivasi adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai peralatan atau cara tertentu untuk mendorong peningkatan keluaran. Motivasi adalah juga filsafat, atau pandangan hidup yang dibentuk berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi, penting diperhatikan oleh perusahaan / manager bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana. Berbagai teori tidak memadai atau mencukupi untuk diterapkan secara meluas dan bahkan dapat menghasilkan konsekuensi-konsekuensi yang negatif.

Perusahaan / manager yang dapat melihat motivasi sebagai sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, dan situasi kerja, dan memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktifitas, mereka akan mampu memperkirakan perilaku bawahan. Hanya perusahaan / manager yang mengetahui hal ini dan mengetahui bagaimana menerapkannya dapat mengharapkan realisasi peningkatan produktifitas dari para karyawan.

Secara ringkas, kebutuhan-kebutuhan yang dibawa oleh manusia ke dalam organisasi menjadi jelas jika kita kaitkan dengan keinginan-keinginan tertentu seperti uang, jaminan pekerjaan, teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan dan pujian, pekerjaan yang bermakna, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang baik, perintah masuk akal, organisasi yang relevan, dan kepemimpinan yang arif dan adil. Keinginan-keinginan ini menyediakan sederetan alat bantu motivasi yang dapat digunakan oleh para manager untuk memotivasi perilaku pada tujuan yang diinginkan. Kekuatan motivasional akan sangat besar jika keinginan bernilai tinggi, jika karyawan yang bersangkutan merasa mampu untuk berprestasi seperti yang ditentukan, dan bila dia merasa bahwa ganjaran akan benar-benar diberikan. Modifikasi perilaku menyarankan bahwa suatu jadual dorongan yang positif yang berkesinambungan lebih disukai pada permulaan dari setiap program baru, diikuti oleh suatu jadual ganjaran dari jenis rasio-variabel. Perilaku yang tidak diinginkan lebih baik diabaikan saja, jangan dihukum.

3.0. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang didasarkan pada studi pustaka sebagaimana tersebut diatas, maka sebagai suatu jawaban sementara terhadap pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini, disusunlah hipotesis sebagai berikut :

1. Ada korelasi (hubungan timbal-balik) antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.
2. Program motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Faktor motivasi kerja “kebutuhan fisiologis” mempunyai pengaruh paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan “Agung Jaya Barokah” berdiri dengan ijin Pemerintah Daerah Tingkat II Propinsi Banten, pada tanggal 22 Agustus 1996, dengan nomor TDP. 300135201650, dan mendapat ijin pendirian yang bernomor SIUP. 0312/10-01/PK/IX/96. Sebelum menjadi CV., pada awalnya yaitu pada tahun 1990 masih berstatus sebagai perusahaan yang bergerak dalam usaha berskala kecil dan hanya memiliki beberapa orang tenaga kerja. Perusahaan Agung Jaya Barokah, awal mulanya bergerak dalam bidang usaha desain interior bangunan. Kemudian pada tahun 1999, perusahaan menambah usaha dengan mendirikan usaha konsultan dan kontraktor bangunan. Hingga sekarang tercatat perusahaan mempunyai tenaga kerja yang berjumlah 118 tenaga kerja tetap dan tenaga kerja lepas (borongan).

Ditinjau dari nama perusahaan, maka perusahaan ini adalah perusahaan perseorangan (PERSERO) yang dirintis dan didirikan oleh Bapak Rahmat Nuryadin. Beliau seorang yang ulet dalam bekerja, karena untuk mencapai seperti yang sekarang ini, beliau memulai usahanya betul-betul dari nol. Permulaan merintis usahanya, beliau mengawali dengan berdagang keliling dengan menawarkan barang dagangan berupa ornamen tulisan kaligrafi. Usaha ini beliau awali lebih kurang pada tahun 1986. Dengan kegigihannya tersebut dan didasarkan pada pengalaman usaha,

beliau bertemu seorang yang dermawan. H. Rusli Kartawijaya, beliau adalah seorang direktur pada sebuah Bank Muamalat Syari'ah di Banten.

Dari pertemuan tersebut, terjadi kesepakatan kontrak antara kedua belah pihak. H. Rusli Kartawijaya sebagai pimpinan sebuah Bank Muamalat memesan beberapa ornamen kaligrafi sebagai penghias ruangan beberapa sudut bank, dengan desain yang ditentukan oleh beliau sendiri. Desain disetujui dan akhirnya dikerjakan. Namun pengerjaan waktu itu masih bersifat pesanan. Artinya Bapak Rahmat Nuryadin untuk memenuhi pesanan dari bank tersebut tidak dikerjakannya sendiri, namun harus pergi memenuhi pesanan tersebut ke Jakarta, sebagai tempat distributor utama.

Pesanan selesai dikerjakan dengan memakan waktu kira-kira 25 hari. Pesanan dikirim sampai tujuan, dan H. Rusli Kartawijaya sebagai seorang pemesan mengaku puas dengan pekerjaan pembuatan ornamen tersebut.

Dari sebuah pesanan tersebut-lah, awal mula usaha CV. Agung Jaya Barokah mulai dirintis. Dengan bermodal pengalaman dan pinjaman sedikit dana dari H. Rusli Kartawijaya, pendirian perusahaan mulai dilakukan, dengan tenaga kerja awal hanya terdiri 8 orang tenaga kerja.

Dari kecil tumbuh menjadi besar. Berkat kegigihan, keuletan, serta pengalaman usaha Bapak Rahmat Nuryadin, hingga sekarang perusahaan banyak menerima order yang berupa desain interior serta rancang bangun. Diantara pesanan-pesanan tersebut, tercatat gedung istana negara (Gedung Kepresidenan) dan sejumlah kantor menteri negara, pernah dan sering ditangani perusahaan dalam hal desain interior.

3.2. Lokasi Perusahaan

3.2.1. Letak Teknis CV. Agung Jaya Barokah

Perusahaan ini mempunyai tempat yang cukup luas. Baik tempat untuk pemasaran, pemrosesan atau tempat pengerjaan pesanan dan penyimpanan produk jadi terdapat pemisahan. Dengan demikian perusahaan akan lebih mudah melakukan pengawasan (pengontrolan). Baik pengawasan produk yang sedang diproses maupun pengawasan produk jadi yang akan dikirim atau dipasarkan.

3.2.2. Letak Geografis CV. Agung Jaya Barokah

Lokasi inti perusahaan ini terletak di Jalan Nusantara V Kabupaten Serang Propinsi Banten. Tepatnya Komplek Ciceri Permai Tahap III Rt. 04/19 D No. 12, yang dijadikan sebagai tempat pemasaran utama. Sedangkan sebagai studio dan tempat konsultasi rancang bangun terletak di Jalan Rasunapati Km. 08 Serang Banten. Adapun sebagai tempat pemrosesan pesanan yang berupa interior menjadi satu dengan studio dan tempat konsultasi di jalan yang sama.

Lokasi tempat berdirinya perusahaan ini dipandang sangat menguntungkan dan sangat strategis karena terletak dekat dengan 3 (tiga) kawasan industri utama dan terbesar di Asia Tenggara. Ketiga industri tersebut adalah PT. Nico Mas yang merupakan pabrik sepatu, PT. Krakatau Stell yang merupakan pabrik besi baja, serta

PT. Asahi Mas, perusahaan yang terakhir disebut ini merupakan perusahaan kimia terbesar se-Asia Tenggara juga.

Dikarenakan letak perusahaan yang strategis dekat dengan perusahaan-perusahaan besar, sehingga pengangkutan produk tidak menjadi kendala, dapat dilakukan dengan mudah dan lancar. Di samping itu letak perusahaan yang dekat dengan jalan raya akan sangat menguntungkan. Karena dengan prosentase kendaraan / alat transportasi yang lewat tinggi, maka kemungkinan membaca papan nama perusahaan.

3.2.3. Letak Ekonomis CV. Agung Jaya Barokah

Melihat letak berdirinya perusahaan yang strategis, dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur ekonomis yang berhubungan dengan posisi perusahaan berdiri. Artinya, dalam memasarkan produk lebih mudah dan ditunjang dengan sarana transportasi yang mudah dilakukan. Dengan demikian perusahaan dapat menekan biaya. Karena ditinjau dari letak geografisnya perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya ekstra untuk memasarkan produknya.

3.3. Struktur Organisasi

3.3.1. Struktur Organisasi Perusahaan

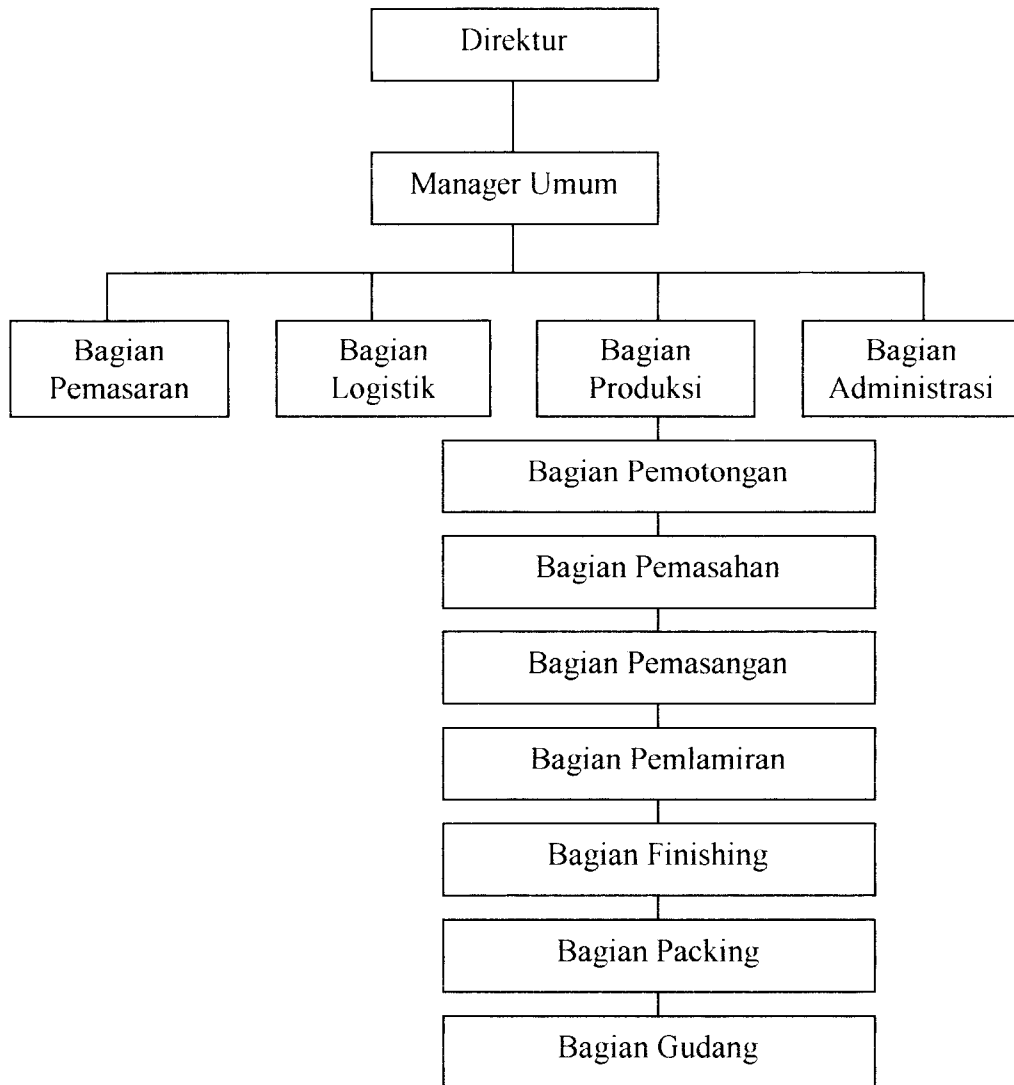
Organisasi perusahaan merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu peranan struktur organisasi adalah merupakan bentuk setiap perikatan manusia untuk mencapai suatu sistem dari pada aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Struktur organisasi pada perusahaan CV. Agung Jaya Barokah, adalah struktur organisasi garis, yaitu wewenang atau tugas mengalir secara langsung. Sedang tanggung jawab mengalir dari atas secara langsung juga, dalam arti harus melalui saluran yang telah ditentukan.

Alasan pemilihan struktur organisasi garis adalah agar (1) Tiap-tiap karyawan, mengetahui dengan jelas dari siapa tugas atau wewenang diperoleh dan kepada siapa tanggung jawab harus diberikan. (2) Pembagian tugas dan wewenang cukup jelas dan tegas, sehingga tidak terjadi kesimpang siuran. (3) Tidak dibutuhkan biaya khusus untuk pengawasan para karyawan.

Struktur organisasi dari perusahaan CV. Agung Jaya Barokah ini dapat digambarkan sebagai berikut terlampir dalam halaman berikut.

Gambar. 3.1.
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : CV. Agung Jaya Barokah

3.3.2. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun pembagian tugas dalam struktur organisasi CV. Agung Jaya Barokah adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Memimpin (leader) perusahaan menurut wewenang, perencanaan (planning), penguasaan, pengurusan dan pengembangan perusahaan berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) yang berlaku untuk mencapai tujuan.
- Menetapkan kebijaksanaan dalam pembinaan, pengawasan dan pengembangan pada unit-unit atau sub unit.
- Menyelenggarakan program produksi, permodalan, pemasaran, pergudangan dan transportasi di perusahaan.
- Membina ketrampilan, kesejahteraan karyawan, memelihara ketentraman dan keamanan perusahaan serta bertanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya dalam pembayaran dan pembangunan daerah.

2. Manager Umum

Manager umum bertugas membantu direktur terutama urusan kedalam perusahaan, ikut melaksanakan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pelaksanaan tugas dari para pelaksana.

3. Bidang Pemasaran

Bidang pemasaran bertugas menyampaikan barang hasil produksi kepada perantara atau perorangan serta melihat perkembangan pasar dan pemasar hasil produksi.

4. Bidang Logistik

Bidang logistik bertugas mengadakan penyediaan kebutuhan bahan baku melalui pembelian beragam kebutuhan keperluan bahan baku kepada pemasok / distributor yang ada disekitar daerah Serang Banten ataupun luar daerah bila memungkinkan pasokan bahan baku dari dalam daerah sendiri tidak ada. Serta menyediakan dan merawat peralatan yang digunakan para tenaga kerja.

5. Bidang Produksi

Bidang produksi bertugas merencanakan desain gambar , pengaturan bahan, tenaga kerja, alat-alat faktor pendukung lainnya dan mengkoordinir dalam proses produksi serta melaksanakan pengawasan kegiatan

produksi dan pengaturan tenaga kerja produksi yang bertugas secara langsung dalam proses pembuatan bahan mentah menjadi barang jadi (interior). Disamping itu bagian produksi juga menentukan tenaga lapangan untuk bagian rancang bangun.

6. Bidang administrasi dan keuangan

Bidang administrasi dan keuangan bertugas sebagai penunjang jalannya operasi baik dari segi keuangan, pemasaran, personalia dan perencanaan produksi.

7. Bagian Pemotongan

Bagian pemotongan mempunyai tugas memotong kayu, besi, gipsum, aluminium, kaca, timah atau tembaga cair yang telah dipadatkan untuk dibentuk yang sebelumnya dilakukan pengukuran sebelum akhirnya dipotong sesuai dengan masing-masing ukuran yang dikehendaki atau ukuran yang telah ditentukan.

8. Bagian Pemasahan / Serut

Bagian pemasahan bertugas menghaluskan kayu yang telah dipotong-potong, sehingga kayu menjadi halus, juga bertugas menghaluskan ornamen timah atau tembaga cor yang telah dibentuk menjadi beragam ornamen yang berupa kaligrafi ataupun tulisan ornamen lain.

9. Bagian Pemasangan

Bagian ini bertugas memasangkan kayu-kayu yang telah dibentuk sehingga menjadi bentuk yang sebenarnya sesuai dengan desain gambar. Seperti akhirnya menjadi kursi, almari, meja komputer dan sebagainya. Dan juga bertugas memasang gipsium, merangkai pipa aluminium menjadi sebuah etalase, antena, dan lain sebagainya. Serta bertugas merangkai tulisan-tulisan cor dari timah atau tembaga padat ataupun cair menjadi sebuah bentuk tulisan ornamen.

10. Bagian Pemplamiran

Bagian pemplamiran mempunyai tugas menghaluskan kayu dengan amplas, setelah itu diplamir agar pori-pori kayu tertutup dan kelihatan halus.

11. Bagian Finishing

Bagian finishing mempunyai tugas untuk menyelesaikan produk yaitu menghaluskan kayu yang telah diplamir, memasang pengait pada pipa-pipa aluminium, sesudah itu produk tersebut dicat atau diplitur.

12. Bagian Packing

Bagian packing mempunyai tugas untuk mengadakan pengepakan barang atau produk serta mengelompokkan sesuai dengan jenis produk. Disamping itu bagian ini juga

bertugas melakukan pendataan pesanan maupun pendataan produk yang akan dipasarkan sebelum masuk gudang untuk sementara waktu.

13. Bagian Gudang

Bagian gudang bertugas menyimpan dan menata barang atau produk sebelum barang dikirim atau dipasarkan, serta bertugas mencatat barang-barang yang ada dan barang yang telah keluar dari gudang, melakukan pendataan ulang barang-barang, apakah telah sesuai dengan catatan yang masuk dari bagian packing, selanjutnya melaporkan kebagian pemasaran.

3.4. Personalia

3.4.1. Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang ada pada perusahaan ini dikelompokkan menjadi dua. Yaitu :

- a. Bagian eksekutif : 16 orang tenaga kerja, yang terdiri dari ;
 - Laki-laki 10 (sepuluh) orang dan wanita 6 orang.
- b. Bagian operatif : 102 orang tenaga kerja yang terdiri dari laki-laki.
 - Bagian pengukuran : 9 orang tenaga kerja.
 - Bagian pemotongan : 10 orang tenaga kerja.
 - Bagian pemasahan : 8 orang tenaga kerja.

- Bagian pemasangan : 15 orang tenaga kerja.
- Bagian penghalusan : 13 orang tenaga kerja.
- Bagian pemplamiran : 11 orang tenaga kerja.
- Bagian finishing : 10 orang tenaga kerja.
- Bagian packaging : 12 orang tenaga kerja.
- Bagian gudang : 14 orang tenaga kerja.

Laporan kekuatan karyawan dan keluarga pada bulan April 2003 terlihat pada lampiran.

3.4.2. Sistem Kerja

Karyawan masuk kerja 6 (enam) hari per minggu, adapun sistem kerja di CV. Agung Jaya Barokah dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Karyawan Kantor / Bagian Eksekutif

Jam kerja karyawan eksekutif : 07.00 – 16.30

Jam istirahat kerja karyawan : 12.00 – 13.00

b. Karyawan Pabrik / Bagian Operatif

Jam kerja karyawan operatif : 07.00 – 16.00

Jam istirahat kerja karyawan : 12.00 – 13.00

Setiap karyawan akan memperoleh jatah makan siang dan sore.

3.4.3. Sistem Pengupahan

Adapun upah atau gaji yang diterima karyawan besarnya berbeda-beda menurut : jabatan, masa kerja, prestasi dan pendidikan.

Sedang unsur-unsur upah / gaji yang diterima adalah :

- Gaji pokok

- Upah lembur
- Tunjangan sosial
- Tunjangan anak istri

Sedang sistem upah yang diberikan dibedakan menjadi dua, yaitu :

- Upah / gaji bulanan

Gaji ini diberikan sebulan sekali, biasanya diberikan pada awal bulan. Meskipun karyawan tidak masuk kerja, karyawan tetap menerima gaji, asalkan ada alasan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

- Upah harian

Upah ini diberikan kepada buruh tidak tetap. Upah diberikan setiap satu minggu sekali, biasanya dibagikan setiap hari sabtu. Besar gaji disesuaikan dengan absensi para buruh, guna memperlancar sistem ini absensi diperlukan dengan ketat.

3.4.4. Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Selain upah atau gaji yang diterima karyawan mendapat kesejahteraan, antara lain :

- Kebutuhan sandang dan pangan

Karyawan bagian eksekutif menerima pakaian kerja / seragam 2 (dua) stel yang diberikan setiap awal tahun. Selain itu karyawan menerima tunjangan beras sebanyak 5 kg per bulan, yang diberikan pada awal bulan. Jatah beras ini hanya diberikan

kepada karyawan yang sudah bekerja minimal 3 bulan dan disesuaikan dengan jumlah tanggungan keluarga.

- Jaminan spiritual

Setiap karyawan mendapat istirahat selama satu jam yang disesuaikan dengan jam sholat. Disamping itu dalam satu bulan sekali diadakan siraman rohani, bila waktu memungkinkan dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

- Kesehatan

Apabila karyawan menderita sakit misalnya mendapat kecelakaan waktu kerja, baik di dalam maupun sedang di luar perusahaan, maka biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan sampai batas tertentu. Jaminan kesehatan ini tidak diberikan kepada anggota keluarga karyawan.

- Cuti dan hari libur

Perusahaan menetapkan, bagi karyawan perusahaan yang masa kerjanya telah satu tahun, dapat mengambil cuti selama 12 hari kerja. Cuti hamil diberikan kepada karyawan perempuan perusahaan selama satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan sesudah melahirkan. Mengenai hari libur, menyesuaikan dengan hari libur nasional.

- Jaminan lainnya

Perusahaan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan dan keinginan karyawan, antara lain : apabila salah satu karyawan /

karyawati menikah dan ada karyawati yang melahirkan, perusahaan memberikan bingkisan yang tentu saja disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

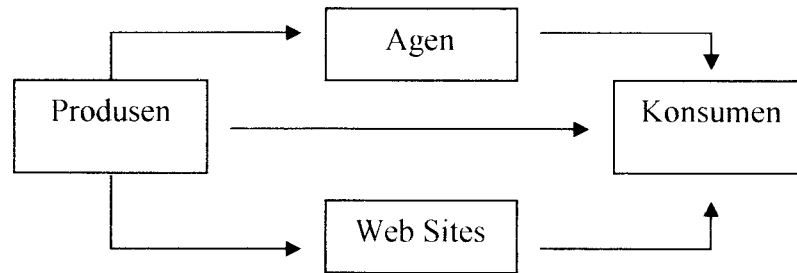
3.5. Pemasaran

Daerah pemasaran yang dapat dijangkau perusahaan CV. Agung Jaya Barokah ini meliputi :

- Daerah pemasaran wilayah Jakarta dan sekitarnya.
- Daerah pemasaran wilayah Bandung dan sekitarnya.
- Daerah pemasaran wilayah Kabupaten Serang dan sekitarnya.
- Beberapa daerah di Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur.
- Perseorangan baik dari daerah sekitarnya maupun luar Jawa, diantaranya Bali. Dan terakhir akan mencoba membuka daerah pemasaran untuk wilayah DIY.

Untuk menghindari persaingan yang ketat, maka perusahaan CV. Agung Jaya Barokah berusaha mencari langganan yang tetap, sehingga dapat menjual produknya secara pesanan. Dalam memasarkan hasil produksinya, saluran distribusi yang digunakan adalah sebagai berikut keterangan dalam gambar yang terlampir pada halaman berikut :

Tabel. 3.1.

Bagan Saluran Distribusi Produksi CV. Agung Jaya Barokah

Sumber : CV. Agung Jaya Barokah

Usaha-usaha lainnya yang dilaksanakan perusahaan CV. Agung Jaya Barokah untuk meningkatkan penjualannya atau promosi yang dilakukan adalah dengan memberi potongan penjualan untuk pembelian hasil produksi dalam jumlah yang besar, juga pemberian fasilitas pembelian secara kredit kepada para langganan yang membeli dalam jumlah yang besar.

Usaha tersebut diatas, selain meningkatkan penjualan, juga diupayakan untuk mengantisipasi para pesaing, terutama perusahaan sejenis yang berada disekitar wilayah operasi perusahaan.

3.6. Produksi CV. Agung Jaya Barokah

3.6.1. Jenis Produk Yang Dihasilkan

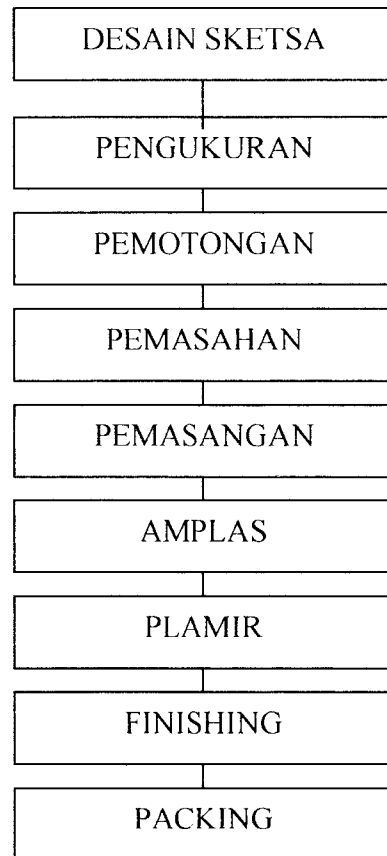
- Perabotan kantor, semisal : meja komputer, kursi lipat, almari arsip, brankas, dan lain-lain.
- Interior, semisal : gipsum, liss atap, dan lain-lain.
- Dekorasi, semisal : berbagai bentuk ornamen. Contoh : ornamen tulisan kaligrafi.
- Perabotan toko, semisal : etalase toko.
- Dan masih banyak lagi produk yang dihasilkan baik untuk interior maupun untuk bangunan.

3.6.2. Proses Produksi

Bahan-bahan dan alat yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Untuk perabotan, baik kantor, rumah ataupun toko, bahan serta alat yang diperlukan adalah kayu, engsel pintu, pegangan laci, kunci pintu dan laci, paku, spiritus, plitur, aluminium, paku, cat dan lain sebagainya.
- Untuk pesanan interior : gipsum, bahan aluminium, seng berlapis, dan sebagainya.

Tahap-tahap proses produksi yang digunakan dalam perusahaan ini adalah sebagai berikut :

Gambar. 3.2.**Proses Produksi Perusahaan**

Keterangan :

1. Tahap Desain Sketsa

Desain sketsa dilakukan untuk menentukan dan mengetahui gambaran karya yang akan diciptakan.

2. Tahap Pengukuran

Setelah desain dilakukan, selanjutnya tahap pengukuran, sesuai dengan ukuran yang dikehendaki serta sesuai dengan desain dalam bentuk gambar.

3. Tahap Pemotongan

Pemotongan dilakukan setelah proses pengukuran sesuai dengan ukuran yang tertera dalam desain sketsa yang telah ditentukan.

4. Tahap Pemasahan

Setelah dilakukan proses pemotongan, dilakukan proses pemasahan pada tahap berikutnya. Karena pada umumnya media masih bersifat kasar. Khususnya media kayu, yang akan dibentuk menjadi sebuah interior.

5. Tahap Pemasangan

Setelah proses pemasahan selesai dikerjakan, lalu pemasangan media menjadi sebuah bentuk yang diinginkan.

6. Tahap Amplas

Kalau pemasangan media sudah sesuai dengan bentuk yang diinginkan serta lolos uji kesempurnaan, maka sebagai tahap berikutnya, adalah tahap pengamplasan, dimaksudkan agar media menjadi lebih halus.

7. Tahap Plamir

Tahap ini bertujuan untuk menutupi pori-pori media dan juga bertujuan menghaluskan media.

8. Tahap Finishing

Merupakan tahap terakhir pengerjaan media dengan melakukan penghalusan tahap ketiga, setelah itu baru dilakukan pengecatan atau pemituran.

9. Tahap Packing

Merupakan tahap paling akhir, setelah media melalui beberapa tahap proses pengerjaan, yang terakhir dikerjakan adalah tahap pengepakan media sebelum dikirim ke pemesan, terutama meubelair.

3.7. Responden

Adalah suatu bentuk populasi dimana populasi tersebut adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati / diteliti.

Dalam penelitian ini responden dibatasi hingga 100 responden, mengingat adanya keterbatasan waktu dalam penelitian. Adapun bentuk penelitian ini adalah penelitian lapangan, yang dilakukan pada karyawan CV. Agung Jaya Barokah.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode teknik random sampling, dimana setiap unsur populasi sebagai sampel. Dalam metode ini sampel dipilih secara acak dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili.

3.7.1. Pencarian Data

Guna mendapatkan data tentang responden dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan jalan mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan penulisan

skripsi ini dan melihat hal-hal yang penting untuk bahan penelitian.

2. Kuesioner atau angket

Metode ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan yang sudah disediakan dan tersedia alternatif jawaban. Alternatif jawaban tersebut merupakan suatu pernyataan atau penilaian yang dikategorikan menjadi 5 (lima) tingkatan atau disesuaikan dengan pertanyaan, kondisi soal dan lain-lain.

Untuk motivasi kerja, cara penilaiannya sebagai berikut :

- Nilai 5 untuk jawaban A
- Nilai 4 untuk jawaban B
- Nilai 3 untuk jawaban C
- Nilai 2 untuk jawaban D
- Nilai 1 untuk jawaban E

Dan untuk prestasi kerja, cara penilaiannya adalah :

- Nilai 5 untuk kategori sangat memuaskan.
- Nilai 4 untuk kategori memuaskan.
- Nilai 3 untuk kategori cukup memuaskan.
- Nilai 2 untuk kategori tidak memuaskan.
- Nilai 1 untuk kategori sangat tidak memuaskan.

Penilaian dengan notasi angka tersebut diatas tidak bersifat mutlak, hal ini ditujukan untuk dapat merubah data kualitatif menjadi data kuantitatif sebagai dasar analisis data secara

statistik. Secara keseluruhan kuesioner untuk motivasi kerja terdiri dari 25 butir pertanyaan dan untuk prestasi kerja terdiri dari 8 butir pertanyaan.

3.7.2. Analisis Data Responden

Dari 100 angket kuesioner yang berhasil dibagikan, diisi dan kemudian dikumpulkan kembali. Maka diperoleh keterangan data responden sebagai berikut :

3.7.2.1. Isian Data Responden

Berikut adalah tabel isian atau jawaban atas 100 angket kuesioner yang telah berhasil dibagikan dan dikumpulkan kembali untuk dianalisis dan selanjutnya diolah menjadi data yang bersifat kuantitatif.

Tabel. 3.2.
Jumlah Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	95
Wanita	5
Σ	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa sekitar 95 orang responden adalah berjenis kelamin pria dan sekitar 5 orang responden adalah berjenis kelamin wanita.

Tabel. 3.3.
Jumlah Responden
Berdasarkan Umur / usia

Usia	Jumlah
< 29 tahun	58
30 – 39 tahun	27
> 40 tahun	15
Σ	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa 58 orang responden berusia kurang dari 29 tahun, serta 27 orang responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan 15 orang responden berusia diatas 40 tahun.

Tabel. 3.4.
Jumlah Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah
Strata 1	12
Diploma 3	3
SLTA	45
SLTP	27
SD	13
Lain-lain	-
Σ	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan pendidikan terakhir, data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa 12

orang responden adalah berpendidikan sarjana strata S1, 3 orang responden berpendidikan diploma 3 (D3), 45 orang responden berpendidikan SLTA, 27 orang responden berpendidikan SLTP, dan 13 responden berpendidikan akhir SD. Sedangkan lain-lain 0.

Tabel. 3.5.
Jumlah Responden
Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah
< 6 tahun	48
7 – 12 tahun	42
> 12 tahun	10
Σ	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan pengalaman kerja, data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa 48 orang responden mempunyai pengalaman kerja kurang dari 6 tahun, selanjutnya 42 orang responden menjawab mempunyai pengalaman kerja 7 tahun sampai dengan 12 tahun, dan 10 orang responden memberikan jawaban mempunyai pengalaman kerja diatas 12 tahun.

Tabel. 3.6.
Jumlah Responden
Berdasarkan Status Keluarga

Status Keluarga	Jumlah
Menikah	44
Belum Menikah	18
Lain-lain	38
Σ	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan status keluarga, data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui 44 orang responden telah berkeluarga, sedangkan 18 orang responden menyatakan belum berkeluarga, dan lain-lain adalah yang berkeluarga dan telah mempunyai tanggungan berupa anak 38 orang responden.

3.7.2.2 Analisis Tanggapan Responden

Untuk mengetahui tanggapan atau jawaban responden terhadap angket kuesioner yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan, maka digunakan alat bantu komputer dengan menggunakan software SPSS sebagai alat analisis.

Tujuan dari analisis SPSS ini adalah untuk mengolah data jawaban dari responden yang bersifat data kualitatif dirubah menjadi data kuantitatif.

3.7.2.2.1. Tanggapan Responden

Kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disediakan dan tersedia alternatif jawabannya selanjutnya dibagikan kepada responden. Tanggapan responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

3.7.2.2.1.1. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja ini, seperti telah dikemukakan sebelumnya motivasi kerja disini digolongkan kedalam lima kategori variabel kebutuhan. Dimana dari kelima kategori variabel kebutuhan tersebut diberikan lima macam pertanyaan yang berbeda yang disesuaikan dengan unsur kebutuhan dalam motivasi.

Untuk mengetahui tanggapan / jawaban responden terhadap variabel-variabel kebutuhan tersebut, secara keseluruhan dapat dilihat dari tabel-tabel berikut :

1. Tabel jawaban kuesioner kebutuhan fisiologi.

**Tabel. 3.7.
Pertanyaan No. 1
Tentang Tempat Tinggal Responden**

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	21
B	4	38
C	3	31
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 orang responden, diperoleh data bahwa 21 orang responden tinggal dirumah sendiri, 38 orang responden memberikan jawaban tinggal dikontrakan, 31 orang responden kost, dan 10 orang responden tinggal bersama orang tua.

Tabel. 3.8.
Pertanyaan No. 2
Tentang Jumlah Gaji Yang Diterima Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	25
B	4	22
C	3	39
D	2	14
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 orang responden, diperoleh data bahwa 25 orang responden menjawab, menerima gaji lebih besar dari yang diharapkan, 22 responden menjawab, menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan, 39 orang responden menjawab, biasa-biasa saja, dan 14 orang responden memilih memberikan jawaban, kurang mencukupi.

Tabel. 3.9.
Pertanyaan No. 3
Tentang Waktu Istirahat Kerja Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	37
B	4	26
C	3	31
D	2	6
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai waktu istirahat yang diberikan perusahaan kepada responden, 37 responden memberikan jawaban tidak lebih dari 60 menit, 26 responden memberikan jawaban 45 menit hingga 60 menit, 31 responden memberikan jawaban 30 menit hingga 45 menit, dan 6 responden memberikan jawaban kurang dari 30 menit.

Tabel. 3.10.
Pertanyaan No. 4
Tentang Pelaksanaan Jamsostek Pada Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	41
B	4	26
C	3	26
D	2	7
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai pelaksanaan Jamsostek pada perusahaan, 41 responden memberikan jawaban Jamsostek dilaksanakan dengan baik, 26 responden memberikan jawaban Jamsostek dilaksanakan cukup baik, 26 responden memberikan jawaban pelaksanaannya kurang baik, dan 7 responden menjawab tidak dilaksanakan.

Tabel. 3.11.
Pertanyaan No. 5
Tentang Makanan dan Minuman Yang Disediakan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	24
B	4	36
C	3	27
D	2	13
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan, 24 responden menjawab makanan dan minuman yang disediakan sangat memuaskan, 36 responden menjawab memuaskan, 27 responden menjawab cukup memuaskan, dan 13 responden menjawab makanan dan minuman yang disediakan perusahaan kurang memuaskan.

2. Tabel jawaban kuesioner kebutuhan rasa aman.

Tabel. 3.12.
Pertanyaan No. 6
Tentang Promosi Jabatan Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	24
B	4	23
C	3	41
D	2	8
E	1	4
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan, 24 responden memberikan jawaban promosi jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan, 23 responden menjawab promosi jabatan yang diberikan perusahaan memuaskan, 41 responden menjawab promosi jabatan yang diberikan perusahaan cukup memuaskan, 8 responden menjawab promosi jabatan yang diberikan perusahaan kurang memuaskan, dan 4 reponden memberikan jawaban tidak tahu.

Tabel. 3.13.
Pertanyaan No. 7
Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	22
B	4	15
C	3	49
D	2	10
E	1	4
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai pemutusan hubungan kerja karyawan yang disebabkan oleh, 22 responden menjawab karena kesalahan yang tinggi sekali / terus menerus dalam melaksanakan tugas, 15 responden menjawab karena kesalahan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, 49 responden menjawab karena kesalahan yang sedang dalam melaksanakan tugas, 10 responden menjawab karena kesalahan yang rendah dalam melaksanakan tugas, dan 4 responden menjawab lain-lain, yakni karena faktor kesalahan pelanggaran peraturan yang terus menerus dan tidak dapat ditolelir lagi kesalahan yang dilakukan tersebut.

Tabel. 3.14.
Pertanyaan No. 8
Tentang Tekanan Dalam Melakukan Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	27
B	4	43
C	3	27
D	2	3
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai tekanan di dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, teman, keluarga, 27 responden memberikan jawaban tidak pernah, 43 menjawab pernah sekali-kali, 27 menjawab kadang-kadang, dan 3 responden menjawab sering.

Tabel. 3.15.
Pertanyaan No. 9
Tentang Kesejahteraan Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	30
B	4	29
C	3	24
D	2	17
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang perhatian perusahaan terhadap bentuk kesejahteraan

karyawan yang diberikan, 30 responden menjawab perusahaan sangat memperhatikan dengan jalan yang pendek, 29 responden menjawab perusahaan sangat memperhatikan dengan jalan yang panjang, 24 responden menjawab perusahaan cukup memperhatikan, dan 17 responden menjawab perusahaan kurang memperhatikan.

Tabel. 3.16.
Pertanyaan No. 10
Tentang Wadah Inspirasi Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	20
B	4	48
C	3	25
D	2	7
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kondisi wadah inspirasi karyawan (serikat kerja) yang diinginkan oleh karyawan, 20 orang responden menjawab serikat kerja yang diinginkan memenuhi inspirasi karyawan sepenuhnya, 48 orang responden menjawab serikat kerja yang diinginkan dapat memenuhi inspirasi karyawan dan perusahaan, 25 orang responden menjawab serikat kerja yang diinginkan dapat memenuhi inspirasi karyawan, perusahaan, dan pemerintah, dan 7 menjawab

serikat kerja yang diinginkan memenuhi inspirasi perusahaan sepenuhnya.

3. Tabel jawaban kuesioner kebutuhan rasa aman.

Tabel. 3.17.
Pertanyaan No. 11
Tentang Hubungan Terhadap Sesama Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	16
B	4	39
C	3	34
D	2	11
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang hubungan kerja responden terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan, 16 orang responden menjawab sangat baik, 39 menjawab baik, 34 menjawab kurang baik, dan 11 responden menjawab tidak baik.

Tabel. 3.18.
Pertanyaan No. 12
Tentang Komunikasi Sesama Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	23
B	4	36
C	3	28
D	2	13
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang komunikasi sesama karyawan, 23 responden menjawab sering sekali, 36 orang responden menjawab sering, 28 responden menjawab kadang-kadang, dan 13 responden menjawab hampir tidak pernah.

Tabel. 3.19.
Pertanyaan No. 13
Tentang Sikap Responden Terhadap Acara Peringatan
Yang diadakan Oleh Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	23
B	4	46
C	3	21
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang sikap responden terhadap berbagai acara peringatan yang diadakan oleh perusahaan, 23 responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap acara-acara peringatan, 46 responden menjawab setuju, 21 responden menjawab ragu-ragu, dan 10 responden menjawab kurang setuju terhadap acara-acara peringatan yang diadakan oleh perusahaan.

Tabel. 3.20.
Pertanyaan No. 14
Tentang Sambutan Kehadiran

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	17
B	4	36
C	3	33
D	2	14
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang sambutan kehadiran responden dimata teman sekerja, 17 responden menjawab ya, selalu. 36 orang responden menjawab sering sekali, 33 orang responden menjawab kadang-kadang, dan 14 orang menjawab jarang sekali.

Tabel. 3.21.
Pertanyaan No. 15
Tentang Penghargaan Perusahaan Atas Kinerja

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	17
B	4	44
C	3	28
D	2	11
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang upaya yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga perusahaan menghargai kinerja

karyawan. 17 orang responden menjawab selalu, 44 orang responden menjawab sering, 28 responden menjawab kadang-kadang, dan 11 orang responden menjawab sekali-sekali.

4. Tabel jawaban kuesioner kebutuhan harga diri.

Tabel. 3.22.
Pertanyaan No. 16
Tentang Sikap Atasan Berkaitan Dengan Kinerja

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	28
B	4	44
C	3	21
D	2	7
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang sikap atasan berkaitan dengan pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan oleh responden (karyawan), 28 responden menjawab atasan sangat puas dengan pekerjaan yang berhasil terselesaikan, 44 menjawab atasan puas, 21 menjawab atasan cukup puas, dan 7 menjawab bahwa atasan agak tidak puas dengan pekerjaan yang berhasil terselesaikan.

Tabel. 3.23.
Pertanyaan No. 17
Tentang Penghargaan Oleh Pimpinan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	34
B	4	31
C	3	24
D	2	11
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang penghargaan atau pujian yang diterima responden dari atasan bila responden bekerja dengan baik, 34 responden menjawab selalu mendapat pujian, 31 menjawab sering, 24 orang responden menjawab kadang-kadang, dan 11 responden menjawab sekali-sekali.

Tabel. 3.24.
Pertanyaan No. 18
Tentang Pekerjaan dan Bantuan Orang Lain

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	35
B	4	13
C	3	42
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang tanggapan pekerjaan yang dikerjakan responden selalu

dianggap benar atau tidak oleh responden, dan jika dianggap benar, apakah responden memerlukan bantuan orang lain ?, 35 responden memberikan jawaban selalu memerlukan bantuan orang lain, 13 responden menjawab sering, 42 responden menjawab kadang-kadang, dan 10 responden menjawab sekali-sekali.

Tabel. 3.25.
Pertanyaan No. 19
Tentang Kesalahan Yang Telah Dilakukan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	37
B	4	18
C	3	39
D	2	6
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kesalahan / kekeliruan yang pernah dilakukan responden pada perusahaan, jika responden pernah melakukan suatu kesalahan apa yang dilakukan pihak perusahaan terhadap responden (karyawan) yang melakukan kesalahan tersebut ?, 37 responden menjawab diperingatkan secara lisan oleh pihak perusahaan, 18 responden menjawab diperingatkan secara tertulis, 39 responden menjawab dimutasikan, dan 6 responden menjawab perusahaan memberikan skorsing.

Tabel. 3.26.
Pertanyaan No. 20
Tentang Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	24
B	4	44
C	3	22
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang pekerjaan yang dibebankan pada responden sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki responden atau tidak ?, 24 responden menjawab sangat sesuai, 44 responden menjawab sesuai, 22 responden menjawab cukup sesuai, dan 10 responden menjawab agak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh responden.

5. Tabel jawaban kuesioner kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel. 3.27.
Pertanyaan No. 21
Tentang Tanggungjawab dan Sifat Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	30
B	4	29
C	3	31
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang beban tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada responden dan sifat pekerjaan yang disukai oleh responden, 30 orang responden menjawab pekerjaan yang disukai adalah pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan tinggi, 29 responden menjawab pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan rendah, 31 orang responden menjawab memilih pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan sedang, dan 10 responden menjawab pekerjaan yang biasa-biasa saja.

Tabel. 3.28.
Pertanyaan No. 22
Tentang Kesesuaian Beban Pekerjaan
Dengan Pendidikan dan Ketrampilan Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	34
B	4	15
C	3	40
D	2	11
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data 34 responden memberikan jawaban sangat sesuai, 15 orang responden menjawab sesuai, 40 responden menjawab cukup sesuai, dan 11 orang responden memilih memberikan jawaban agak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan mereka.

Tabel. 3.29.
Pertanyaan No. 23
Tentang Pengalaman Yang Diperoleh

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	49
B	4	27
C	3	14
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang pengalaman yang diperoleh responden mengenai pekerjaannya, 49 responden menjawab sangat banyak, 27 responden menjawab banyak, 14 responden menjawab cukup banyak, dan 10 responden menjawab sedikit.

Tabel. 3.30.
Pertanyaan No. 24
Tentang Saran Atau Usulan Kepada Atasan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	28
B	4	34
C	3	25
D	2	10
E	1	3
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data 28 responden menjawab sangat sering memberikan usulan atau saran kepada atasan, 34 orang responden menjawab sering, 25

responden menjawab kadang-kadang, dan 10 responden menjawab jarang sekali memberikan usulan atau saran kepada atasan.

Tabel. 3.31.
Pertanyaan No. 25
Tentang Kesulitan Dalam Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
A	5	24
B	4	43
C	3	23
D	2	10
E	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data 24 responden menjawab berusaha mengatasi bila menemui kesulitan dalam pekerjaan, 43 responden menjawab menanyakan pada teman sekerja atau atasan, 23 responden menjawab menyerahkan pada orang lain, dan 10 orang responden menjawab membiarkan.

3.7.2.2.1.2. Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja

Dalam angket kuesioner yang berhubungan dengan prestasi kerja ini, disediakan delapan pertanyaan beserta petunjuk pengisian.

Berikut tabel tanggapan atau jawaban atas kuesioner yang telah berhasil dibagikan kepada 100 responden dan berhasil dikumpulkan kembali untuk

dianalisis serta selanjutnya diolah untuk diketahui hasilnya lebih lanjut sebagai data yang bersifat kuantitatif dari data yang bersifat kualitatif.

Tabel. 3.32.
Pertanyaan No. 26
Tentang Kecepatan Kerja Karyawan
Dengan Kualitas Yang Telah Ditentukan

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	18
Memuaskan	4	39
Cukup memuaskan	3	33
Tidak memuaskan	2	6
Sangat tidak memuaskan	1	4
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang kecepatan kerja karyawan dengan kualitas yang telah ditentukan, 18 orang responden memberikan jawaban sangat memuaskan, 39 responden menjawab memuaskan, 33 responden memberikan jawaban cukup memuaskan, 6 responden memilih menjawab tidak memuaskan, dan 4 responden memilih memberikan jawaban sangat tidak memuaskan.

Tabel. 3.33.
Pertanyaan No. 27
Tentang Kesesuaian Antara Hasil Kerja
Dengan Standard Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	37
Memuaskan	4	26
Cukup memuaskan	3	24
Tidak memuaskan	2	13
Sangat tidak memuaskan	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kesesuaian antara hasil kerja dengan standard perusahaan, 37 reponden memberikan jawaban sangat memuaskan, 26 responden menjawab memuaskan, 24 orang responden menjawab cukup memuaskan, dan 13 responden memilih menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 3.34.
Pertanyaan No. 28
Tentang Pemahaman Pelaksanaan Kerja
Baik Teknis Maupun Non Teknis

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	26
Memuaskan	4	31
Cukup memuaskan	3	31
Tidak memuaskan	2	8
Sangat tidak memuaskan	1	4
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang pemahaman pelaksanaan kerja baik teknis maupun non teknis, 26 orang responden memilih memberikan jawaban sangat memuaskan, 31 responden memberikan jawaban memuaskan, 31 orang menjawab cukup memuaskan, 8 menjawab tidak memuaskan, dan 4 responden memilih memberikan jawaban sangat tidak memuaskan.

Tabel. 3.35.
Pertanyaan No. 29
Tentang Kecepatan Berpikir dan Bertindak Karyawan
Dalam Menangani Masalah Teknis Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	26
Memuaskan	4	24
Cukup memuaskan	3	36
Tidak memuaskan	2	14
Sangat tidak memuaskan	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kecepatan berpikir dan bertindak karyawan dalam menangani masalah teknis perusahaan, 26 responden memberikan jawaban sangat memuaskan, 24 menjawab memuaskan, 36 menjawab cukup memuaskan, dan 14 menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 3.36.
Pertanyaan No. 30
Tentang Kerajinan Kinerja Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	25
Memuaskan	4	32
Cukup memuaskan	3	36
Tidak memuaskan	2	7
Sangat tidak memuaskan	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kerajinan karyawan, 25 responden menjawab sangat memuaskan, 32 responden menjawab memuaskan, 36 responden menjawab cukup memuaskan, serta 7 orang responden memilih menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 3.37.
Pertanyaan No. 31
Tentang Hubungan Yang Komunikatif
Antar Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	33
Memuaskan	4	34
Cukup memuaskan	3	29
Tidak memuaskan	2	4
Sangat tidak memuaskan	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang hubungan yang komunikatif antar karyawan, 33 responden

memberikan jawaban sangat memuaskan, 34 responden menjawab memuaskan, 29 responden menjawab cukup memuaskan, dan 4 responden memilih menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 3.38.
Pertanyaan No. 32
Tentang Perhatian
Terhadap Keselamatan Diri dan Orang Lain

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	26
Memuaskan	4	30
Cukup memuaskan	3	40
Tidak memuaskan	2	4
Sangat tidak memuaskan	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang perhatian terhadap keselamatan diri dan orang lain, 26 responden memberikan jawaban sangat memuaskan, 30 responden memilih memberikan jawaban memuaskan, 40 responden menjawab cukup memuaskan, dan 4 responden memilih memberikan jawaban tidak memuaskan.

Tabel. 3.39.
Pertanyaan No. 33
Tentang Kedisiplinan Karyawan
Dalam Pelaksanaan Kerja

Jawaban	Nilai	Jumlah
Sangat memuaskan	5	33
Memuaskan	4	33
Cukup memuaskan	3	21
Tidak memuaskan	2	13
Sangat tidak memuaskan	1	0
Sumber : Data Primer		100

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan kerja, 33 orang responden memilih memberikan jawaban sangat memuaskan, 33 orang responden lagi memilih menjawab memuaskan, 21 responden menjawab cukup memuaskan, dan 13 responden memilih menjawab tidak memuaskan.

3.7.3. Hasil Temuan Lapangan

Berdasarkan pada hasil penelitian atau observasi dilapangan dengan para karyawan CV. Agung Jaya Barokah, dapat diperoleh informasi atau masukan dari beberapa karyawan mengenai kinerja karyawan. Bahwasannya karyawan bukanlah mesin yang dapat dipacu secara terus menerus tanpa henti. Mereka butuh perhatian dari perusahaan. Kepentingan serta kebutuhan karyawan, hak-hak karyawan perlu diperhatikan dan dihormati. Motivasi merupakan alat penting sebagai penggerak dan pemacu prestasi utama karyawan.

BAB IV

ANALISIS DATA

Dalam analisis data ini digunakan dua macam metode analisis pengolahan data, yaitu analisis non-statistika yang sesuai untuk data kualitatif dan analisis statistika yang sesuai untuk data kuantitatif. Analisis kualitatif terdiri dari analisis prosentase data kuesioner responden. Sedangkan analisis kuantitatif memerlukan bantuan komputer dengan menggunakan software SPSS 11.05, yang ditujukan untuk menganalisa data secara keseluruhan.

4.1. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini dibagikan 100 kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan data tentang tanggapan responden terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan pada CV. Agung Jaya Barokah.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode random sampling, yaitu sampling dimana dalam pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan acak dan dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili. Untuk mendapatkan data tentang tanggapan responden dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pembuatan atau penyusunan kuesioner untuk memperoleh data tentang hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan serta dibagikan kepada 100 karyawan perusahaan CV. Agung Jaya Barokah

dengan pelaksanaan pembagian kuesioner melalui metode random sampling.

Adapun penyusunan kuesioner untuk memperoleh data tentang motivasi dan prestasi kerja adalah sebagai berikut ;

- a. Menyusun item dari masing-masing kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan harga diri X_4 , dan kebutuhan aktualisasi diri X_5 .
 - b. Di teliti kembali dan dicobakan, jika memungkinkan ada pertanyaan yang perlu diganti atau bila ada yang kurang di mengerti atau kurang jelas maksudnya.
 - c. Setelah perhitungan valid, kemudian kuesioner tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya.
2. Pembagian kuesioner yang terdiri dari 3 bagian, yaitu :
- a. Bagian pertama mengenai data responden yang terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan.
 - b. Bagian kedua yang terdiri dari 25 pertanyaan untuk mengetahui urutan tingkat kebutuhan motivasi karyawan. Selanjutnya diberikan penilaian atas masing-masing jawaban kuesioner.
 - c. Bagian ketiga yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan. Jawaban responden yang bersifat kualitatif diubah menjadi data kuantitatif dengan memberikan nilai angka 1 sampai dengan 5, begitu juga halnya dengan pertanyaan pada kuesioner kebutuhan motivasi kerja.

Di dalam penelitian ini, analisis yang akan digunakan adalah :

1. Analisis persentase data responden

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dengan cara membandingkan ukuran persentase jawaban dari responden yang menunjukkan tingkat kebutuhan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Analisis statistika

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kebutuhan akan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, sekaligus untuk mengetahui faktor motivasi yang paling berpengaruh yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja. Analisis statistika ini menggunakan bantuan komputer, dengan tujuan agar didapatkan hasil perhitungan yang pasti.

4.2. Analisis Data Kuesioner Responden

4.2.1. Analisis Persentase Data Responden

Dari 100 kuesioner yang telah dibagikan, didapatkan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis persentase untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan motivasi kerja dan prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Tabel Persentase Data Responden

Berikut adalah tabel persentase jumlah responden yang telah mengisi angket kuesioner yang telah berhasil dibagikan dan dikumpulkan kembali untuk dianalisis dan selanjutnya diolah menjadi data yang bersifat kuantitatif.

Tabel. 4.1.
Persentase Jumlah Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	95	95%
Wanita	5	5%
	100	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa sekitar 95% responden adalah berjenis kelamin pria dan sekitar 5% reponden adalah berjenis kelamin wanita.

Tabel. 4.2.
Persentase Jumlah Responden
Berdasarkan Umur / usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 29 tahun	58	58%
30 – 39 tahun	27	27%
> 40 tahun	15	15%
	100	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa 58% responden berusia kurang dari 29 tahun, serta 27% responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan 15% responden berusia diatas 40 tahun.

Tabel. 4.3.
Persentase Jumlah Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Strata 1	12	12%
Diploma 3	3	3%
SLTA	45	45%
SLTP	27	27%
SD	13	13%
Lain-lain	-	-
	100	100%

Berdasarkan pendidikan terakhir, data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa 12% responden adalah berpendidikan sarjana strata 1 (S1), 3% responden berpendidikan diploma 3 (D3), 45% responden berpendidikan SLTA, 27% responden berpendidikan SLTP, serta 13% responden memilih berpendidikan akhir SD. Sedangkan lain-lain 0.

Tabel. 4.4.
Persentase Jumlah Responden
Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
< 6 tahun	48	48%
7 – 12 tahun	42	42%
> 12 tahun	10	10%
	100	100%

Berdasarkan pengalaman kerja, data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui bahwa sejumlah 48% responden mempunyai pengalaman kerja kurang dari 6 tahun, selanjutnya 42% responden menjawab mempunyai pengalaman kerja 7 tahun sampai dengan 12 tahun, dan 10% responden memberikan jawaban mempunyai pengalaman kerja diatas 12 tahun.

Tabel. 4.5.
Persentase Jumlah Responden
Berdasarkan Status Keluarga

Status Keluarga	Jumlah	Persentase
Menikah	44	44%
Belum Menikah	18	18%
Lain-lain	38	38%
	100	100%

Berdasarkan status keluarga, data yang diperoleh dari 100 orang responden, diketahui 44% responden telah berkeluarga,

sedangkan 18% responden menyatakan belum berkeluarga, dan lain-lain adalah yang berkeluarga dan telah mempunyai tanggungan berupa anak sejumlah 38% responden.

2. Tabel Persentase Tanggapan Responden

Kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disediakan dan tersedia alternatif jawabannya selanjutnya dibagikan kepada responden. Persentase tentang tanggapan responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

1) Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja ini, seperti telah dikemukakan sebelumnya motivasi kerja disini digolongkan kedalam lima kategori variabel kebutuhan. Dari kelima kategori variabel kebutuhan tersebut diberikan lima macam pertanyaan yang berbeda yang disesuaikan dengan unsur kebutuhan dalam motivasi.

Untuk mengetahui tanggapan / jawaban responden terhadap variabel-variabel kebutuhan tersebut, secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel halaman berikut :

1. Tabel Jawaban Kuesioner Kebutuhan Fisiologi.

Tabel. 4.6.
Pertanyaan No. 1
Persentase Berdasarkan Tempat Tinggal Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Rumah sendiri	5	21	21%
Kontrak	4	38	38%
Kost	3	31	31%
Ikut orang tua	2	10	10%
Lain - lain	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data bahwa 21% responden tinggal dirumah sendiri, 38% responden memilih memberikan jawaban tinggal dikontrakan, 31% responden memilih kost, dan 10% responden tinggal bersama orang tua.

Tabel. 4.7.
Pertanyaan No. 2
Persentase Jumlah Gaji Yang Diterima Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Lebih besar dari yang diharapkan	5	25	25%
Sesuai dengan yang diharapkan	4	22	22%
Biasa – biasa saja	3	39	39%
Kurang mencukupi	2	14	14%
Sangat kurang mencukupi	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data bahwa 25% responden menjawab, menerima gaji lebih besar dari yang diharapkan, 22% responden menjawab, menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan, 39% responden menjawab, biasa-biasa saja, dan 14% responden memilih memberikan jawaban, kurang mencukupi.

Tabel. 4.8.
Pertanyaan No. 3
Persentase Waktu Istirahat Kerja Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
\geq 60 menit	5	37	37%
45 – 60 menit	4	26	26%
30 – 45 menit	3	31	31%
\leq 30 menit	2	6	6%
Lain – lain	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai waktu istirahat yang diberikan perusahaan kepada responden, 37% responden memberikan jawaban tidak lebih dari 60 menit, 26% responden memberikan jawaban 45 menit hingga 60 menit, 31% responden memberikan jawaban 30 menit hingga 45 menit, dan 6% responden memberikan jawaban kurang dari 30 menit.

Tabel. 4.9.
Pertanyaan No. 4
Persentase Pelaksanaan Jamsostek Pada Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Dilaksanakan dengan baik	5	41	41%
Dilaksanakan cukup baik	4	26	26%
Pelaksanaannya kurang baik	3	26	26%
Tidak dilaksanakan	2	7	7%
Lain - lain	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai pelaksanaan Jamsostek pada perusahaan, 41% responden memberikan jawaban Jamsostek dilaksanakan dengan baik, 26% responden memberikan jawaban Jamsostek dilaksanakan cukup baik, 26% responden memberikan jawaban pelaksanaannya kurang baik, dan 7% responden menjawab tidak dilaksanakan.

Tabel. 4.10.
Pertanyaan No. 5
Persentase Makanan dan Minuman Yang Disediakan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	24	24%
Memuaskan	4	36	36%
Cukup memuaskan	3	27	27%
Kurang memuaskan	2	13	13%
Tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan, 24% responden menjawab makanan dan minuman yang disediakan sangat memuaskan, 36% responden menjawab memuaskan, 27% responden memilih menjawab cukup memuaskan, dan 13% responden menjawab makanan dan minuman yang disediakan oleh pihak perusahaan kurang memuaskan.

2. Tabel Jawaban Kuesioner Kebutuhan Rasa Aman.

Tabel. 4.11.
Pertanyaan No. 6
Persentase Promosi Jabatan Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	24	24%
Memuaskan	4	23	23%
Cukup memuaskan	3	41	41%
Kurang memuaskan	2	8	8%
Tidak tahu	1	4	4%
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan, 24% responden memberikan jawaban promosi jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan, 23% responden menjawab promosi jabatan yang diberikan perusahaan memuaskan, 41% responden menjawab promosi jabatan yang diberikan perusahaan cukup memuaskan, 8% responden menjawab promosi jabatan yang diberikan perusahaan kurang memuaskan, dan 4% responden memberikan jawaban tidak tahu.

Tabel. 4.12.
Pertanyaan No. 7
Persentase Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Kesalahan yang tinggi sekali/terus menerus dalam melaksanakan tugas	5	22	22%
Kesalahan yang tinggi dalam melaksanakan tugas	4	15	15%
Kesalahan yang sedang dalam melaksanakan tugas	3	49	49%
Kesalahan yang rendah dalam melaksanakan tugas	2	10	10%
Lain - lain	1	4	4%
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai pemutusan hubungan kerja karyawan yang disebabkan oleh, 22% responden menjawab karena kesalahan yang tinggi sekali / terus menerus dalam melaksanakan tugas, 15% responden menjawab karena kesalahan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, 49% responden menjawab karena kesalahan yang sedang dalam melaksanakan tugas, 10% responden menjawab karena kesalahan yang rendah dalam melaksanakan tugas, dan 4% responden menjawab lain-lain, yakni karena faktor kesalahan pelanggaran peraturan yang terus menerus dan tidak dapat ditolelir lagi kesalahan yang dilakukan tersebut.

Tabel. 4.13.
Pertanyaan No. 8
Persentase Tekanan Dalam Melakukan Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Tidak pernah	5	27	27%
Pernah sekali-sekali	4	43	43%
Kadang-kadang	3	27	27%
Sering	2	3	3%
Selalu	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data mengenai tekanan di dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, teman, keluarga, 27% responden memberikan jawaban tidak pernah, 43% menjawab pernah sekali-kali, 27% memilih menjawab kadang-kadang, dan 3% responden memilih menjawab sering.

Tabel. 4.14.
Pertanyaan No. 9
Persentase Kesejahteraan Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memperhatikan dengan jalan yang pendek	5	30	30
Sangat memperhatikan dengan jalan yang panjang	4	29	29
Cukup memperhatikan	3	24	24
Kurang memperhatikan	2	17	17
Tidak memperhatikan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang perhatian perusahaan terhadap bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan, 30% responden menjawab perusahaan sangat memperhatikan dengan jalan yang pendek, 29% responden menjawab perusahaan sangat memperhatikan dengan jalan yang panjang, 24% responden menjawab perusahaan cukup memperhatikan, dan 17% responden menjawab perusahaan kurang memperhatikan.

Tabel. 4.15.
Pertanyaan No. 10
Persentase Kondisi Wadah Inspirasi Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Memenuhi inspirasi karyawan sepenuhnya	5	20	20%
Memenuhi inspirasi karyawan dan perusahaan	4	48	48%
Memenuhi inspirasi karyawan, perusahaan, dan pemerintah	3	25	25%
Memenuhi inspirasi perusahaan sepenuhnya	2	7	7%
Memenuhi inspirasi pemerintah sepenuhnya	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kondisi wadah inspirasi karyawan (serikat kerja) yang diinginkan oleh karyawan, 20% responden menjawab serikat kerja yang diinginkan memenuhi inspirasi karyawan sepenuhnya, 48% responden menjawab serikat kerja yang diinginkan dapat

memenuhi inspirasi karyawan dan perusahaan, 25% responden menjawab serikat kerja yang diinginkan dapat memenuhi inspirasi karyawan, perusahaan, dan pemerintah, dan 7% responden menjawab serikat kerja yang diinginkan memenuhi inspirasi perusahaan sepenuhnya.

3. Tabel Jawaban Kuesioner Kebutuhan Rasa Aman.

Tabel. 4.16.
Pertanyaan No. 11
Persentase Hubungan Kerja Terhadap Sesama Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat baik	5	16	16%
Baik	4	39	39%
Kurang baik	3	34	34%
Tidak baik	2	11	11%
Tidak berpendapat	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang hubungan kerja responden terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan, 16% responden menjawab hubungan kerja terhadap sesama karyawan sangat baik, 39% responden menjawab hubungan kerja terhadap sesama karyawan baik, 34% responden menjawab hubungan kerja terhadap sesama karyawan kurang baik, dan 11% responden menjawab tidak baik.

Tabel. 4.17.
Pertanyaan No. 12
Persentase Komunikasi Sesama Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sering sekali	5	23	23%
Sering	4	36	36%
Kadang – kadang	3	28	28%
Hampir tidak pernah	2	13	13%
Tidak pernah	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang komunikasi sesama karyawan, 23% responden menjawab sering sekali, 36% responden menjawab sering, 28% responden menjawab kadang-kadang, dan 13% responden menjawab hampir tidak pernah.

Tabel. 4.18.
Pertanyaan No. 13
Persentase Sikap Responden Terhadap Acara Peringatan
Yang diadakan Oleh Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat setuju	5	23	23%
Setuju	4	46	46%
Ragu-ragu	3	21	21%
Kurang setuju	2	10	10%
Tidak setuju	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang sikap responden terhadap berbagai acara peringatan yang diadakan oleh perusahaan, 23% responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap acara-acara peringatan, 46% responden menjawab setuju, 21% responden memilih menjawab ragu-ragu, dan 10% responden menjawab kurang setuju terhadap acara-acara peringatan yang diadakan oleh perusahaan.

Tabel. 4.19.
Pertanyaan No. 14
Persentase Tentang Sambutan Kehadiran

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Ya, selalu	5	17	17%
Sering sekali	4	36	36%
Kadang-kadang	3	33	33%
Jarang sekali	2	14	14%
Tidak pernah	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang sambutan kehadiran responden dimata teman sekerja, 17% responden menjawab ya, selalu. 36% responden menjawab sering sekali, 33% responden menjawab kadang-kadang, dan 14% menjawab jarang sekali.

Tabel. 4.20.
Pertanyaan No. 15
Persentase Penghargaan Perusahaan Atas Kinerja

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Selalu	5	17	17%
Sering	4	44	44%
Kadang – kadang	3	28	28%
Sekali – sekali	2	11	11%
Tidak pernah	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang upaya yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga perusahaan menghargai kinerja karyawan. 17% responden menjawab selalu, 44% responden menjawab sering, 28% responden menjawab kadang-kadang, dan 11% responden menjawab sekali-sekali.

4. Tabel Jawaban Kuesioner Kebutuhan Harga Diri.

Tabel. 4.21.
Pertanyaan No. 16
Persentase Sikap Atasan Berkaitan Dengan Kinerja

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat puas	5	28	28%
Puas	4	44	44%
Cukup puas	3	21	21%
Agak tidak puas	2	7	7%
Tidak puas	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang sikap atasan berkaitan dengan pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan oleh responden (karyawan), 28% responden menjawab atasan sangat puas dengan pekerjaan yang berhasil terselesaikan, 44% menjawab atasan puas, 21% menjawab atasan cukup puas, dan 7% menjawab bahwa atasan agak tidak puas dengan pekerjaan yang berhasil terselesaikan.

Tabel. 4.22.
Pertanyaan No. 17
Persentase Penghargaan Oleh Pimpinan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Selalu	5	34	34%
Sering	4	31	31%
Kadang – kadang	3	24	24%
Sekali – sekali	2	11	11%
Tidak pernah	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang penghargaan atau pujian yang diterima responden dari atasan bila responden bekerja dengan baik, 34% responden memilih menjawab selalu mendapat pujian, 31% responden memberikan jawaban sering, 24% responden memilih menjawab kadang-kadang, dan 11% responden menjawab sekali-sekali.

Tabel. 4.23.
Pertanyaan No. 18
Persentase Tanggapan Kinerja Dan Kebutuhan Bantuan Orang Lain
Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Selalu	5	35	35%
Sering	4	13	13%
Kadang – kadang	3	42	42%
Sekali – sekali	2	10	10%
Tidak pernah	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang tanggapan pekerjaan yang dikerjakan responden selalu dianggap benar atau tidak oleh responden, dan jika dianggap benar, apakah responden memerlukan bantuan orang lain ?, 35% responden memberikan jawaban selalu memerlukan bantuan orang lain, 13% responden memilih menjawab sering, 42% responden mereka lebih memilih menjawab kadang-kadang, dan 10% responden menjawab sekali-sekali.

Tabel. 4.24.
Pertanyaan No. 19
Persentase Kesalahan Yang Telah Dilakukan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Diperingatkan secara lisan	5	37	37%
Diperingatkan secara tertulis	4	18	18%
Dimutasikan	3	39	39%
Skorsing	2	6	6%
Lain - lain	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kesalahan / kekeliruan yang pernah dilakukan responden pada perusahaan, jika responden pernah melakukan suatu kesalahan apa yang dilakukan pihak perusahaan terhadap responden (karyawan) yang melakukan kesalahan tersebut ?, 37% responden menjawab diperingatkan secara lisan oleh pihak perusahaan, 18% responden menjawab diperingatkan secara tertulis, 39% responden menjawab dimutasikan, dan 6% responden menjawab perusahaan memberikan skorsing.

Tabel. 4.25.
Pertanyaan No. 20
Persentase Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat sesuai	5	24	24%
Sesuai	4	44	44%
Cukup sesuai	3	22	22%
Agak sesuai	2	10	10%
Tidak sesuai	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang pekerjaan yang dibebankan pada responden sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki responden atau tidak ?, 24% responden menjawab sangat sesuai, 44% responden menjawab sesuai, 22% responden menjawab cukup sesuai, dan 10% responden menjawab agak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh responden.

5. Tabel Jawaban Kuesioner Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Tabel. 4.26.
Pertanyaan No. 21
Persentase Tanggungjawab dan Sifat Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan tinggi	5	30	30%
Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan rendah	4	29	29%
Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan sedang	3	31	31%
Biasa – biasa saja	2	10	10%
Lain - lain	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang beban tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada responden dan sifat pekerjaan yang disukai oleh responden, 30% responden menjawab pekerjaan yang disukai adalah pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan tinggi, 29% responden menjawab pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan rendah, 31% responden menjawab memilih pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan sedang, dan 10% responden menjawab pekerjaan yang biasa-biasa saja.

Tabel. 4.27.
Pertanyaan No. 22
Persentase Kesesuaian Beban Pekerjaan
Dengan Pendidikan dan Ketrampilan Responden

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat sesuai	5	34	34%
Sesuai	4	15	15%
Cukup sesuai	3	40	40%
Agak sesuai	2	11	11%
Tidak sesuai	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data 34% responden memberikan jawaban sangat sesuai, 15% responden menjawab sesuai, 40% responden menjawab cukup sesuai, dan 11% responden memilih memberikan jawaban agak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan mereka.

Tabel. 4.28.
Pertanyaan No. 23
Persentase Pengalaman Kerja Yang Diperoleh

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat banyak	5	49	49%
Banyak	4	27	27%
Cukup banyak	3	14	14%
Sedikit	2	10	10%
Sangat sedikit	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang pengalaman yang diperoleh responden mengenai pekerjaannya, 49% responden menjawab sangat banyak, 27% responden memilih memberikan jawaban banyak, 14% responden memilih menjawab cukup banyak, dan 10% responden menjawab sedikit.

Tabel. 4.29.
Pertanyaan No. 24
Persentase Saran Atau Usulan Kepada Atasan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat sering	5	28	28%
Sering	4	34	34%
Kadang – kadang	3	25	25%
Jarang sekali	2	10	10%
Tidak pernah	1	3	3%
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data 28% responden menjawab sangat sering memberikan usulan atau saran kepada atasan, 34% responden menjawab sering, 25% responden menjawab kadang-kadang, dan 10% responden menjawab jarang sekali memberikan usulan atau saran kepada atasan, serta 3% menjawab tidak pernah.

Tabel. 4.30.
Pertanyaan No. 25
Persentase Tentang Kesulitan Karyawan Dalam Pekerjaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Berusaha mengatasi	5	24	24
Menanyakan pada teman sekerja atau atasan	4	43	43
Menyerahkan pada orang lain	3	23	23
Membiarkan	2	10	10
Menghindari	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data 24% responden menjawab berusaha mengatasi bila menemui kesulitan dalam pekerjaan, 43% responden menjawab menanyakan pada teman sekerja atau atasan, 23% responden menjawab menyerahkan pada orang lain, dan 10% responden menjawab membiarkan.

2) Persentase Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja

Dalam angket kuesioner yang berhubungan dengan prestasi kerja ini, disediakan delapan pertanyaan beserta petunjuk pengisian.

Berikut tabel persentase tanggapan atau jawaban atas kuesioner yang telah berhasil dibagikan kepada 100 responden dan berhasil dikumpulkan kembali untuk dianalisis serta selanjutnya diolah untuk diketahui hasilnya lebih lanjut sebagai data yang bersifat kuantitatif dari data yang bersifat kualitatif.

Tabel. 4.31.
Pertanyaan No. 26
Persentase Kecepatan Kerja Karyawan
Dengan Kualitas Yang Telah Ditentukan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	18	18%
Memuaskan	4	39	39%
Cukup memuaskan	3	33	33%
Tidak memuaskan	2	6	6%
Sangat tidak memuaskan	1	4	4%
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang kecepatan kerja karyawan dengan kualitas yang telah ditentukan, 18% responden memberikan jawaban sangat memuaskan, 39% responden menjawab memuaskan, 33% responden memberikan jawaban cukup memuaskan, 6% responden memilih menjawab tidak memuaskan, dan 4% responden memilih memberikan jawaban sangat tidak memuaskan.

Tabel. 4.32.
Pertanyaan No. 27
Persentase Kesesuaian Antara Hasil Kerja
Dengan Standard Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	37	37%
Memuaskan	4	26	26%
Cukup memuaskan	3	24	24%
Tidak memuaskan	2	13	13%
Sangat tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang kesesuaian antara hasil kerja dengan standard perusahaan, 37% reponden memberikan jawaban sangat memuaskan, 26% responden menjawab memuaskan, 24% responden menjawab cukup memuaskan, dan 13% responden memilih menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 4.33.
Pertanyaan No. 28
Persentase Pemahaman Pelaksanaan Kerja
Baik Teknis Maupun Non Teknis

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	26	26%
Memuaskan	4	31	31%
Cukup memuaskan	3	31	31%
Tidak memuaskan	2	8	8%
Sangat tidak memuaskan	1	4	4%
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang pemahaman pelaksanaan kerja baik teknis maupun non teknis, 26% responden memilih memberikan jawaban sangat memuaskan, 31% responden memberikan jawaban memuaskan, 31% lagi menjawab cukup memuaskan, 8% menjawab tidak memuaskan, dan 4% responden memilih memberikan jawaban sangat tidak memuaskan.

Tabel. 4.34.
Pertanyaan No. 29
Persentase Kecepatan Berpikir dan Bertindak Karyawan
Dalam Menangani Masalah Teknis

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	26	26%
Memuaskan	4	24	24%
Cukup memuaskan	3	36	36%
Tidak memuaskan	2	14	14%
Sangat tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kecepatan berpikir dan bertindak karyawan dalam menangani masalah teknis perusahaan, 26% responden memilih memberikan jawaban sangat memuaskan, 24% responden lebih memilih menjawab memuaskan, 36% menjawab cukup memuaskan, dan 14% menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 4.35.
Pertanyaan No. 30
Persentase Kerajinan Kinerja Karyawan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	25	25%
Memuaskan	4	32	32%
Cukup memuaskan	3	36	36%
Tidak memuaskan	2	7	7%
Sangat tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang kerajinan karyawan, 25% responden menjawab sangat memuaskan, 32% responden menjawab memuaskan, 36% responden memilih menjawab cukup memuaskan, serta 7% responden memilih menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 4.36.
Pertanyaan No. 31
Persentase Hubungan Yang Komunikatif
Antar Sesama Karyawan Perusahaan

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	33	33%
Memuaskan	4	34	34%
Cukup memuaskan	3	29	29%
Tidak memuaskan	2	4	4%
Sangat tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 responden, diperoleh data tentang hubungan yang komunikatif antar karyawan, 33% responden memilih memberikan jawaban sangat memuaskan, 34% responden memilih menjawab memuaskan, 29% responden menjawab cukup memuaskan, dan 4% responden memilih menjawab tidak memuaskan.

Tabel. 4.37.
Pertanyaan No. 32
Persentase Perhatian
Terhadap Keselamatan Diri dan Orang Lain

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	26	26%
Memuaskan	4	30	30%
Cukup memuaskan	3	40	40%
Tidak memuaskan	2	4	4%
Sangat tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang perhatian terhadap keselamatan diri dan orang lain, 26% responden memberikan jawaban sangat memuaskan, 30% responden memilih memberikan jawaban memuaskan, 40% responden menjawab cukup memuaskan, dan 4% responden memilih memberikan jawaban tidak memuaskan.

Tabel. 4.38.
Pertanyaan No. 33
Persentase Kedisiplinan Karyawan
Dalam Pelaksanaan Kerja

Jawaban	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat memuaskan	5	33	33%
Memuaskan	4	33	33%
Cukup memuaskan	3	21	21%
Tidak memuaskan	2	13	13%
Sangat tidak memuaskan	1	-	-
		100	100%

Dari 100 orang responden, diperoleh data tentang kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan kerja, 33% responden memilih memberikan jawaban sangat memuaskan, 33% responden lagi memilih menjawab memuaskan, 21% responden menjawab cukup memuaskan, dan 13% responden memilih menjawab tidak memuaskan.

4.2.2. Analisis Statistik

Digunakan untuk mengetahui keseluruhan hasil kuesioner dengan menggunakan bantuan perangkat komputer, sehingga dapat diketahui hasil perhitungan yang pasti.

4.2.2.1. Analisis Nilai Skor Prestasi Kerja

Berikut data skor nilai prestasi kerja karyawan perusahaan CV. Agung Jaya Barokah dengan menggunakan bantuan komputer dapat dilihat pada lampiran (terlampir) dan selanjutnya, data tersebut akan dianalisis tingkat prestasi kerjanya. Pengukuran dilakukan dengan melakukan penilaian dengan tingkat skor yang telah ditentukan.

Untuk memperoleh data tentang nilai prestasi kerja karyawan, maka di dalam kuesioner tersebut peneliti memasukkan aspek-aspek yang berhubungan erat dengan prestasi kerja. Yaitu ; kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, keandalan, kerjasama dan perhatian terhadap keselamatan kerja. Dari aspek-aspek tersebut, maka diperoleh data nilai prestasi

kerja karyawan pada perusahaan CV. Agung Jaya Barokah. Data tersebut, seperti keterangan diatas, dapat dilihat pada lampiran.

Adapun kategori untuk menilai prestasi kerja dari karyawan adalah :

- Jumlah penilaian 34 - 40 berarti sangat berprestasi.
- Jumlah penilaian 27 - 33 berarti berprestasi.
- Jumlah penilaian 29 - 26 berarti cukup berprestasi.
- Jumlah penilaian 15 - 19 berarti kurang berprestasi.
- Jumlah penilaian 8 - 14 berarti sangat kurang berprestasi.

Sedangkan pembagian ranking nilai dengan pertimbangan atas dasar penilaian kuesioner. Setiap pertanyaan kuesioner mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban. Setiap jawaban tersebut mempunyai penilaian sebagai berikut :

- Pilihan pertama nilai 5 kategori sangat memuaskan.
- Pilihan kedua nilai 4 kategori memuaskan.
- Pilihan ketiga nilai 3 kategori cukup memuaskan.
- Pilihan keempat nilai 2 kategori tidak memuaskan.
- Pilihan kelima nilai 1 kategori sangat tidak memuaskan.

Prestasi kerja yang dinilai adalah kualitas dan kuantitas kerja, keandalan, disiplin, serta perhatian keselamatan terhadap diri sendiri dan orang lain, dan sebagainya. Masing-masing

variabel kerja terdapat 1 pertanyaan, maka nilai tertinggi akan dicapai 5 yaitu 1 (soal) dikalikan 5 (nilai). Maka total nilai yang akan dicapai tertinggi adalah 40 yaitu 8 (variabel) dikalikan 5 (nilai) dan terendah 8 yaitu 8 (variabel) dikalikan 1 (nilai).

Obyek penelitian ini berjumlah 100 orang responden dengan perincian sebagai berikut (data terlampir) :

1. Yang tergolong kategori sangat berprestasi 30 orang.
2. Yang tergolong kategori berprestasi 58 orang.
3. Yang tergolong cukup berprestasi 7 orang.
4. Yang tergolong kurang berprestasi 6 orang.
5. Yang tergolong sangat kurang berprestasi tidak ada.

Sehingga dapat dikatakan nilai prestasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Agung Jaya Barokah Banten mempunyai predikat berprestasi.

4.2.2.2. Analisis Nilai Skor Motivasi Kerja

Berikut ini data mengenai skor nilai motivasi kerja karyawan CV. Agung Jaya Barokah (terlampir).

Untuk memperoleh data tentang motivasi kerja ini, kriteria pengukurannya, di dalam angket kuesioner, peneliti memasukkan beberapa faktor kebutuhan yang sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja, yaitu :

- Kebutuhan fisiologis = X_1
- Kebutuhan rasa aman = X_2
- Kebutuhan sosial = X_3
- Kebutuhan harga diri = X_4
- Kebutuhan aktualisasi diri = X_5

Sesuai dengan kriteria yang ditentukan, yaitu setiap kuesioner mempunyai beberapa alternatif jawaban. Setiap jawaban mempunyai penilaian sebagai berikut :

- Untuk pilihan A mempunyai nilai 5
- Untuk pilihan B mempunyai nilai 4
- Untuk pilihan C mempunyai nilai 3
- Untuk pilihan D mempunyai nilai 2
- Untuk pilihan E mempunyai nilai 1

Setiap variabel motivasi mempunyai 5 pertanyaan. Dan hasil kuesioner akan diketahui nilai tertinggi 25 yaitu 5 (soal) dikalikan 5 (nilai) dan terendah 5 yaitu 5 (soal) dikalikan 1 (nilai). Jadi rankingnya antara 5 – 25. Karena penilaiannya menggunakan angka utuh dan untuk memudahkan penilaian, maka ranking penilaiannya sebagai berikut :

- Nilai antara 21 - 25 sangat tinggi.
- Nilai antara 17 - 20 tinggi.
- Nilai antara 13 - 16 cukup tinggi.
- Nilai antara 9 – 12 kurang tinggi.

- Nilai antara 5 – 8 sangat kurang tinggi.

Data nilai motivasi kerja yang jumlah respondennya sebanyak 100 orang karyawan, dapat dikatakan sebagai berikut (data terlampir) :

1. Kebutuhan fisiologis

- 45 orang mempunyai nilai sangat tinggi.
- 49 orang mempunyai nilai tinggi.
- 5 orang mempunyai nilai cukup tinggi.
- 5 orang mempunyai nilai kurang tinggi.

2. Kebutuhan rasa aman

- 31 orang mempunyai nilai sangat tinggi.
- 57 orang mempunyai nilai tinggi.
- 10 orang mempunyai nilai cukup tinggi.
- 6 orang mempunyai nilai kurang tinggi.

3. Kebutuhan sosial

- 41 orang mempunyai nilai sangat tinggi.
- 48 orang mempunyai nilai tinggi.
- 8 orang mempunyai nilai cukup tinggi.
- 7 orang mempunyai nilai kurang tinggi.

4. Kebutuhan harga diri

- 44 orang mempunyai nilai sangat tinggi.
- 48 orang mempunyai nilai tinggi.
- 7 orang mempunyai nilai cukup tinggi.

- 5 orang mempunyai nilai kurang tinggi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
- 41 orang mempunyai nilai sangat tinggi.
 - 49 orang mempunyai nilai tinggi.
 - 9 orang mempunyai nilai cukup tinggi.
 - 5 orang mempunyai nilai kurang tinggi.

4.2.2.3. Pengujian Tingkat Validitas

Kuesioner sebagai alat pengukur, sangatlah perlu di uji tingkat validitasnya. Karena tanpa tingkat validitas yang memenuhi syarat, berarti alat pengukur yang digunakan tidak dapat di pertanggungjawabkan di dalam ketepatan pengukurannya. Jadi yang dimaksud validitas disini, adalah taraf sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Oleh karena itu sebelum kuesioner sebagai pengukur digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, maka perlu diadakan pengujian terlebih dahulu untuk mengetahui apakah alat pengukur tersebut dapat dikatakan valid. Untuk itu perlu dilakukan perhitungan korelasi antara nilai prestasi kerja yang di dapat dengan nilai masing-masing faktor yang mempengaruhi.

Teknik korelasi yang digunakan adalah “**Product Moment**” dengan rumus :

$$r_{y1} = \frac{n \sum X_1 Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)} \sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

X_1 = Nilai kebutuhan fisiologis

Y = Nilai prestasi kerja

n = Sampel

r_{y1} = Korelasi kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja

Dengan cara dan rumus yang sama, digunakan untuk mengukur validitas variabel yang lain.

X_1 = Nilai kebutuhan fisiologis untuk mencari r_{y1} .

X_2 = Nilai kebutuhan rasa aman untuk mencari r_{y2} .

X_3 = Nilai kebutuhan sosial untuk mencari r_{y3} .

X_4 = Nilai kebutuhan harga diri untuk mencari r_{y4} .

X_5 = Nilai kebutuhan aktualisasi diri untuk mencari r_{y5} .

Perhitungan tingkat validitas adalah sebagai berikut (lihat tabel. pada lampiran).

$$r_{y1} = \frac{(100 \times 62.226) - (1.960 \times 3.126)}{\sqrt{(100 \times 39.210) - (3.841 \times 600)} \sqrt{(100 \times 100.044) - (9.771 \times 876)}}$$

$$r_{y1} = 0,703 \text{ atau } 0,704$$

$$r_{y2} = \frac{(100 \times 60.310) - (1.898 \times 3.126)}{\sqrt{(100 \times 36.930) - (3.602 \times 404)} \sqrt{(100 \times 100.044) - (9.771 \times 876)}}$$

$$r_{y2} = 0,674$$

$$r_{y3} = \frac{(100 \times 60.988) - (1.921 \times 3.126)}{\sqrt{(100 \times 37.841) - (3.690 \times 241)} \sqrt{(100 \times 100.044) - (9.771 \times 876)}}$$

$$r_{y3} = 0,634 \text{ atau } 0,635$$

$$r_{y4} = \frac{(100 \times 61.833) - (1.945 \times 3.126)}{\sqrt{(100 \times 38.701) - (3.783 \times 025)} \sqrt{(100 \times 100.044) - (9.771 \times 876)}}$$

$$r_{y4} = 0,725$$

$$r_{y5} = \frac{(100 \times 61.665) - (1.937 \times 3.126)}{\sqrt{(100 \times 38.447) - (3.751 \times 969)} \sqrt{(100 \times 100.044) - (9.771 \times 876)}}$$

$$r_{y5} = 0,758 \text{ atau } 0,759$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Korelasi antara prestasi kerja dengan kebutuhan fisiologis

Dari hasil analisa telah dapat ditunjukkan, bahwa korelasi antara prestasi kerja (Y) dengan kebutuhan fisiologis X_1 menunjukkan hasil $r = 0,704$. Sedangkan r tabel pada taraf nyata sebesar 0,05 dengan $N = 100$ adalah sebesar 0,194. Jadi r_{y1} lebih besar dari

r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa benar-benar terdapat korelasi antara variabel X dan Y (bukan karena faktor kebetulan).

2. Korelasi antara prestasi kerja dengan kebutuhan rasa aman

Dari hasil analisa telah dapat ditunjukkan, bahwa korelasi antara prestasi kerja (Y) dengan kebutuhan rasa aman X_2 menunjukkan hasil $r = 0,674$. Sedangkan r tabel pada taraf nyata sebesar 0,05 dengan $N = 100$ adalah sebesar 0,194. Jadi r_{y2} lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa benar-benar terdapat korelasi antara variabel X dan Y bukan karena faktor kebetulan.

3. Korelasi antara prestasi kerja dengan kebutuhan sosial

Dari hasil analisa telah dapat ditunjukkan, bahwa korelasi antara prestasi kerja (Y) dengan kebutuhan sosial X_3 menunjukkan hasil $r = 0,635$. Sedangkan r tabel pada taraf nyata sebesar 0,05 dengan $N = 100$ adalah sebesar 0,194. Jadi r_{y3} lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa benar-benar terdapat korelasi antara variabel X dan Y bukan karena faktor kebetulan.

4. Korelasi antara prestasi kerja dengan kebutuhan harga diri

Dari hasil analisa telah dapat ditunjukkan, bahwa korelasi antara prestasi kerja (Y) dengan kebutuhan harga diri X_4 menunjukkan hasil $r = 0,725$. Sedangkan r tabel pada taraf nyata sebesar 0,05 dengan $N = 100$ adalah sebesar 0,194. Jadi r_{y4} lebih besar dari

r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa benar-benar terdapat korelasi antara variabel X dan Y bukan karena faktor kebetulan.

5. Korelasi antara prestasi kerja dengan kebutuhan aktualisasi diri

Dari hasil analisa telah dapat ditunjukkan, bahwa korelasi antara prestasi kerja (Y) dengan kebutuhan aktualisasi diri X_5 menunjukkan hasil $r = 0,759$. Sedangkan r tabel pada taraf nyata sebesar 0,05 dengan $N = 100$ adalah sebesar 0,194. Jadi r_{y5} lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa benar-benar terdapat korelasi antara variabel X dan Y bukan karena faktor kebetulan.

Dengan demikian $r_{y1} - r_{y5}$ dapat dikatakan merupakan alat ukur yang cukup valid untuk analisa berikutnya.

4.3. Analisis Olah Data

Analisis ini menggunakan teknik analisis statistik. Untuk mempercepat dalam ketepatan perhitungan, seluruh pengelolaan data menggunakan jasa komputer (program aplikasi SPSS, khususnya untuk menentukan koefisien regresinya). Program yang digunakan adalah analisa regresi, untuk perhitungan korelasi berganda, tetap menggunakan rumus dan dihitung secara manual. Langkah-langkah untuk menganalisa data adalah sebagai berikut :

1. Menentukan variabel yang diamati

Dalam analisa ini, prestasi kerja hanya sebagai variabel terpengaruh (Y) dan variabel yang mempengaruhi (X) terdiri dari lima variabel, masing-masing adalah kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial X_3 , kebutuhan harga diri X_4 , dan kebutuhan aktualisasi diri X_5 .

2. Selanjutnya menghitung variabel yang diamati.

4.3.1. Menghitung Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ini digunakan untuk menghubungkan variabel Y (prestasi kerja) dan variabel X (motivasi kerja), yaitu X_1 (kebutuhan fisiologis), X_2 (kebutuhan rasa aman), X_3 (kebutuhan sosial), X_4 (kebutuhan harga diri) serta X_5 (kebutuhan aktualisasi diri).

Sehingga regresi linier berganda dapat diketahui melalui rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

Dari rumus tersebut diatas, peneliti hanya mengambil konstanta (a) dan b_1 , b_2 , b_3 , b_4 , b_5 (koefisien regresi) untuk perhitungan korelasi linier berganda. Dengan menggunakan bantuan software komputer, program aplikasi SPSS, maka dapat ditampilkan

hasil-hasilnya (lihat pada lampiran Analisis Regresi). Dari perhitungan dengan bantuan program SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Regresi
X_1	0,410 b_1
X_2	0,286 b_2
X_3	0,308 b_3
X_4	0,354 b_4
X_5	0,379 b_5
Konstanta	- 2,342

Sehingga rumus regresi linier berganda dapat diketahui persamaannya sebagai berikut :

$$Y = - 2,342 + 0,410 X_1 + 0,286 X_2 + 0,308 X_3 + 0,354 X_4 + 0,379 X_5$$

Dengan menggunakan persamaan yang diperoleh, kita dapat meramalkan dan mengetahui hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja, mempunyai pengaruh terhadap besar kecilnya prestasi kerja karyawan.

- a. Faktor konstan (- 2,342) negatif menunjukkan, jika upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak diperhatikan akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

- b. Nilai b_1 sebesar 0,410 membawa arti bahwa setiap penambahan satu variabel X_1 (kebutuhan fisiologis) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,410 atau 41 %.
- c. Nilai b_2 sebesar 0,286 membawa arti bahwa setiap penambahan satu variabel X_2 (kebutuhan rasa aman) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,286 atau 28,6 %.
- d. Nilai b_3 sebesar 0,308 membawa arti bahwa setiap penambahan satu variabel X_3 (kebutuhan sosial) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,308 atau 30,8 %.
- e. Nilai b_4 sebesar 0,354 membawa arti bahwa setiap penambahan satu variabel X_4 (kebutuhan harga diri) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,354 atau 35,4 %.
- f. Nilai b_5 sebesar 0,379 membawa arti bahwa setiap penambahan satu variabel X_5 (kebutuhan aktualisasi diri) akan diikuti dengan perubahan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,379 atau 37,9 %.

4.3.2. Menghitung Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda ini digunakan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan antara prestasi kerja karyawan (Y) dengan variabel X yang terdiri dari kebutuhan X_1 (kebutuhan fisiologis), X_2 (kebutuhan rasa aman), X_3 (kebutuhan sosial), X_4 (kebutuhan harga diri) serta X_5 (kebutuhan aktualisasi diri). Sehingga korelasi berganda dapat kita cari dengan rumus :

$$r = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_{1y} + b_2 \sum x_{2y} + \dots + b_k \sum x_{ky}}}{\sum y^2}$$

$$\text{di mana : } \sum x_{1y} = \sum x_{1y} - \left(\sum x_1 \sum y / n \right)$$

$$\sum x_{2y} = \sum x_{2y} - \left(\sum x_2 \sum y / n \right)$$

$$\sum x_{ky} = \sum x_{ky} - \left(\sum x_k \sum y / n \right)$$

$$\sum y^2 = \sum y^2 - \left(\left(\sum y^2 / n \right) \right)$$

Besar b_1 sampai b_5 telah diketahui dari regresi linier berganda sebagai berikut :

$$0,410 \dots\dots\dots b_1$$

$$0,286 \dots\dots\dots b_2$$

$$0,308 \dots\dots\dots b_3$$

$$0,354 \dots\dots\dots b_4$$

$$0,379 \dots\dots\dots b_5$$

Sebelum dimasukkan pada rumus korelasi berganda, perlu diketahui dulu $\sum x_1y$ sampai $\sum x_5y$ dan $\sum y^2$, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\sum x_1y = 62.226 - ((1.960 \times 3.126)/100)$$

$$\sum x_1y = 956,4$$

$$\sum x_2y = 60.310 - ((1.898 \times 3.126)/100)$$

$$\sum x_2y = 978,52$$

$$\sum x_3y = 60.988 - ((1.921 \times 3.126)/100)$$

$$\sum x_3y = 937,54$$

$$\sum x_4y = 61.833 - ((1.945 \times 3.126)/100)$$

$$\sum x_4y = 1032,3$$

$$\sum x_5y = 61.665 - ((1.937 \times 3.126)/100)$$

$$\sum x_5y = 1114,38$$

$$\sum y^2 = 100.044 - (9.771.876)/100$$

$$\sum y^2 = 2325,24$$

Setelah diketahui b_1 sampai b_5 dan $\sum x_1.y$ sampai $\sum x_5.y$, serta $\sum y^2$, maka dapat kita ketahui besarnya koefisien korelasi berganda, yaitu :

$$R^2 = \frac{(0,410 \times 956,4) + (0,286 \times 978,52) + (0,308 \times 937,54) + (0,354 \times 1032,3) + (0,379 \times 1114,38)}{2325,24}$$

$$R^2 = \frac{392,124 + 279,85672 + 288,76232 + 365,4342 + 422,35002}{2325,24}$$

$$R^2 = 0,751977112 \quad r = \sqrt{0,751977112}$$

$$r = 0,867166138 \text{ atau } 0,867$$

Dari perhitungan koefisien korelasi berganda ini dapat diketahui $r = 0,867$, perhitungan ini juga sama dengan menggunakan program SPSS, yaitu $r = 0,867$ (lihat pada lampiran). $r = 0,867$ adalah cukup besar, maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Hal ini berarti, bahwa variabel-variabel motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan sebesar 86,7 %.

Atau harga koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,751689 dapat diartikan bahwa 75,1689 % perubahan variabel Y (prestasi kerja) dikarenakan oleh adanya perubahan variabel-variabel X (motivasi

kerja), X_1 (kebutuhan fisiologis), X_2 (kebutuhan rasa aman), X_3 (kebutuhan sosial), X_4 (kebutuhan harga diri) serta X_5 (kebutuhan aktualisasi diri). Sedang 73,9 % sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain (variabel pengganggu).

4.3.3. Pengujian

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan motivasi kerja (variabel berpengaruh) dengan prestasi kerja (variabel terpengaruh) signifikan atau tidak, akan dapat dibuktikan dengan tes (pengujian) dibawah.

Langkah-langkah pengujian hipotesa tentang korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Uji F

a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$

$H_a : H_0$ tidak benar

b. $\alpha = 0,05$

dk pembilang = 5

dk penyebut = 94

c. H_0 ditolak jika $F_{reg} > F_{tab}$

H_0 diterima jika $F_{reg} < F_{tab}$

d. $F_{reg} = \frac{KR_{reg}}{KR_{sim}}$

$$KR_{reg} = \frac{R^2 \cdot \sum Y^2}{k} = \frac{0,751689 \times 100.044}{5} = 15040,39486$$

$$KR_{sim} = \frac{(1 - R^2)(\sum Y^2)}{n - 1 - k} = \frac{(1 - 0,751689)(100.044)}{94} = 264,276869$$

$$F_{reg} = \frac{15040,39486}{264,276869} = 56,91150694$$

e. Dari perhitungan diatas H_0 ditolak, karena $F_{reg} > F_{tab}$.

Yakni, F_{reg} dengan perhitungan kalkulasi secara manual diperoleh hasil 56,91150694. Bila dilihat dari hasil perhitungan kalkulasi tersebut, ternyata hasilnya lebih besar dari nilai yang tertera dalam F tabel, yaitu $F_{tab} = 2,311$ dengan taraf signifikan 5%. Jadi dapat disimpulkan, bahwa garis regresi diatas merupakan garis prediksi yang meyakinkan, maka antara motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja. Sehingga variabel-variabel motivasi kerja ini dapat dipergunakan sebagai indikasi untuk melihat prestasi kerja dalam perusahaan.

2. Uji t

e. $H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta \neq 0$

f. Level signifikan = 0,05

g. Kriteria pengujian sebagai berikut :

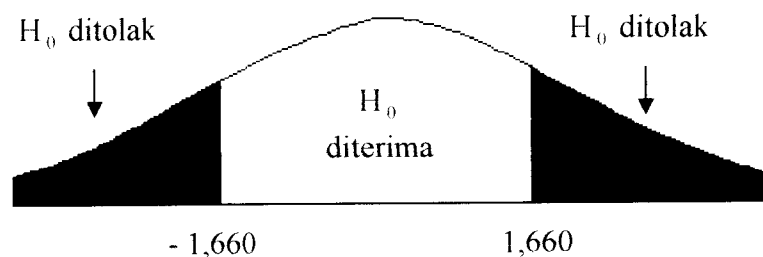
- H_0 ditolak jika $t_h > t_{tab}$
- H_0 diterima jika $t_h < t_{tab}$

d. $t_h = \frac{b_1}{Sb_1}$

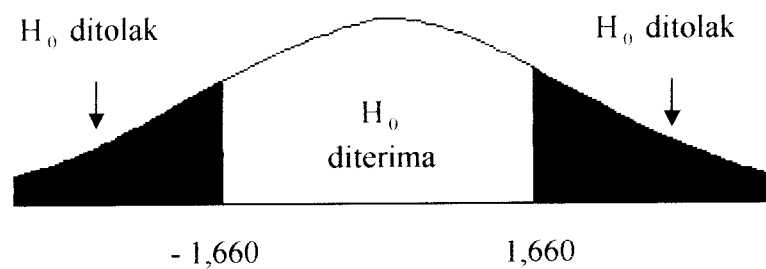
$$Sb_1 = S_{xy} \sqrt{\frac{1}{\sum X^2}}$$

$$S_{xy} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - b_1 \cdot \sum XY}{n-1-k}}$$

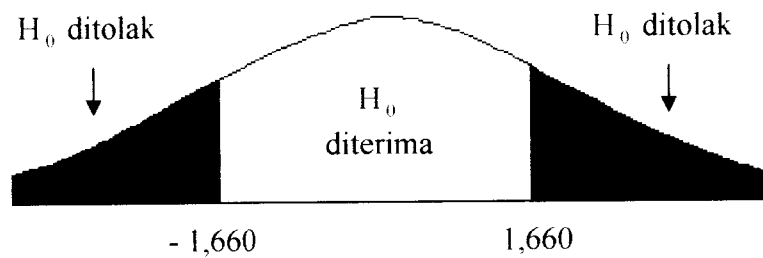
- Kebutuhan fisiologis (X_1) mempunyai $t_h = 3,377$ yang berarti H_0 ditolak karena $t_{tab} = 1,660$ atau $t_h > t_{tab}$, dan ini berarti secara individual (tidak bersama-sama dengan variabel motivasi kerja lainnya) variabel kebutuhan fisiologis mempengaruhi prestasi kerja.



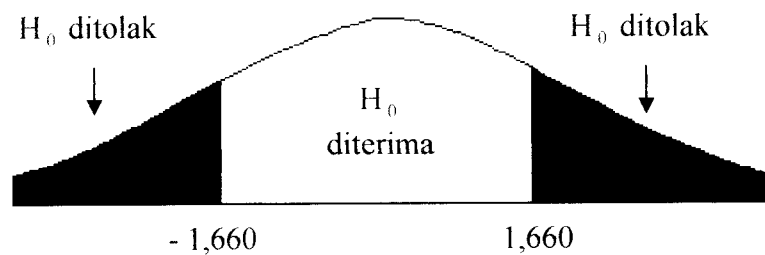
- Kebutuhan rasa aman (X_2) mempunyai $t_h = 2,540$ yang berarti H_0 ditolak karena $t_{tab} = 1,660$ atau $t_h > t_{tab}$, dan ini berarti variabel kebutuhan rasa aman mempengaruhi prestasi kerja.



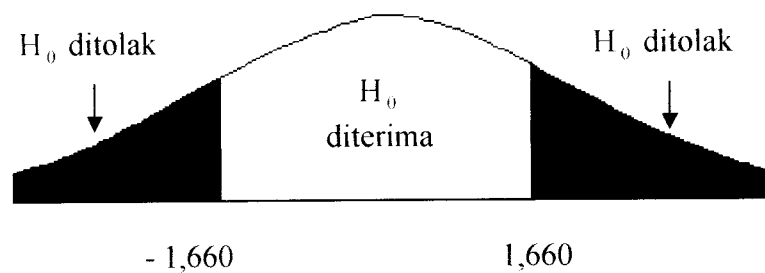
- Kebutuhan sosial (X_3) mempunyai $t_h = 3,003$ yang berarti H_0 ditolak karena $t_{tab} = 1,660$ atau $t_h > t_{tab}$, dan ini berarti variabel kebutuhan sosial mempengaruhi prestasi kerja.



- Kebutuhan ego (harga diri) (X_4) mempunyai $t_h = 2,812$ yang berarti H_0 ditolak karena $t_{tab} = 1,660$ atau $t_h > t_{tab}$, dan ini berarti variabel kebutuhan harga diri mempengaruhi prestasi kerja.



- Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) mempunyai $t_h = 2,919$ yang berarti H_0 ditolak karena $t_{tab} = 1,660$ atau $t_h > t_{tab}$, dan ini berarti secara individual variabel kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi prestasi kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta analisis data dan pengolahan data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai “Hubungan Program Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Agung Jaya Barokah”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data, bahwasannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan CV. Agung Jaya Barokah. Hal ini ditunjukkan pada BAB. IV Analisis Data, dimana r (hitung) yang diperoleh sebesar 0,867166138 atau 0,867, yaitu lebih besar dari pada r yang ada ditabel, yakni sebesar 0,1946 atau 0,194. Dengan demikian hipotesa (H_0) ditolak, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel X dan Y. Jadi, dari analisis ini dinyatakan, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan. Dengan menetapkan taraf signifikan 5%, dapat diketahui bahwa r yang diperoleh sebesar 0,867 yang berarti lebih besar dari pada r yang ditabel 0,194. Dengan demikian H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan korelasi yang cukup meyakinkan antara X (motivasi) dengan Y (prestasi kerja).

2. Pada uji “F”, H_0 ditolak yang berarti antara motivasi kerja dengan prestasi kerja terdapat hubungan yang cukup kuat, yaitu ditunjukkan dengan angka hasil perhitungan secara kalkulasi manual diperoleh angka $F_h = 56,91150694$. Hasil perhitungan tersebut mendekati hasil angka dalam perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan bantuan berupa program komputer melalui aplikasi software SPSS, hasilnya adalah $F_h = 56,961$.

H_0 ditolak, sebab $F_h > F_{tab}$, yakni $F_h = 56,961$, sedangkan angka F tabel adalah 2,311. Jadi, dapat disimpulkan bahwa garis regresi diatas merupakan garis prediksi yang meyakinkan, maka antara motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja, sehingga variabel-variabel dalam motivasi kerja ini dapat dipergunakan sebagai indikasi untuk melihat prestasi kerja dalam perusahaan.

3. Pada uji “t”, H_0 ditolak, secara individual, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial mempunyai hubungan terbesar dengan prestasi kerja, karena $t_h > t_{tab}$. Pada kebutuhan fisiologis t_h bernilai 3,377 sedang pada kebutuhan sosial t_h bernilai 3,003. Dan skor nilai pada variabel motivasi kebutuhan fisiologis serta kebutuhan sosial, mempunyai skor nilai yang dominan, bila dibandingkan dengan skor nilai pada variabel motivasi yang lain. Ini berarti bahwa, secara individual kebutuhan fisiologis dan

kebutuhan sosial, lebih banyak mempengaruhi prestasi kerja, disamping variabel-variabel motivasi yang lain, seperti variabel kebutuhan rasa aman dengan $t_{ij} = 2,540$, variabel kebutuhan harga diri dengan $t_{ij} = 2,812$, dan variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan $t_{ij} = 2,919$. Jadi, kesimpulannya, variabel motivasi X_1 (kebutuhan fisiologis) dan variabel motivasi X_3 (kebutuhan sosial) lebih banyak berperan aktif dalam upaya motivasi kinerja meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan.

5.2. Saran

Untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan pada tingkat tertentu prestasi kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan sebaiknya mampu memberikan apa yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.

Berkaitan dengan penelitian ini, maka ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan, antara lain :

1. Pimpinan CV. Agung Jaya Barokah, hendaknya memperhatikan apa yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja untuk dapat lebih berprestasi dan meningkatkan prestasi kerja yang telah ada. Dari hasil penelitian, faktor motivasi yang paling berpengaruh adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial, maka pimpinan CV. Agung Jaya Barokah, sebaiknya berusaha memenuhi kedua kebutuhan tersebut.
2. Agar supaya motivasi kerja karyawan bisa lebih meningkat, pimpinan CV. Agung Jaya Barokah sebaiknya juga lebih memperhatikan kondisi kerja, agar diperoleh prestasi yang lebih baik dari karyawan, yaitu perlu

menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman di ruangan kerja, lingkungan kerja yang lebih sehat, sehingga karyawan lebih enak dan berkonsentrasi dalam bekerja.

3. Sebaiknya pimpinan CV. Agung Jaya Barokah, memperhatikan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial, karena kedua variabel kebutuhan tersebut lebih banyak berperan aktif dalam upaya memotivasi kinerja, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung, 1987.
- Douglas A. Lind dan Robert D. Mason, (Terj.), Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi Kesembilan, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999.
- Edwin B. Flippo (Terj.), Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1987.
- Hani Handoko. T, Manajemen, Edisi Revisi, BPFE AMP YKPN, Yogyakarta, 1997.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1986.
- Muslich, Etika Bisnis : Pendekatan Substantif dan Fungsional, Penerbit Ekonisia Kampus Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1998.
- Supardi, Metodologi Penelitian Bisnis, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1993.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Zainal Mustafa EQ, Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi, Edisi Kedua, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1995.

LAMPIRAN

LAPORAN KEKUATAN KARYAWAN DAN KELUARGA

BULAN APRIL 2003

NO	URAIAN	JENIS P.KERJAAN		JENIS KELAMIN		KELUARGA			GOLONGAN UMUR				GOL. MASA KERJA				PENDIDIKAN			
		Prod.	Adm.	L	P	Suami / Istri	Anak	Suami Istri Anak	20 sd 29	30 sd 39	40 sd 49	50 sd ...	0 sd 6	7 sd 12	12 sd ...	S D	S L P	S L A	S D	S
A.	Kary. Langsung	9		9		6	4	10	3	4	1	1	4	3	2	2	3	4		
1	Bag. Pengukuran	10		10		6	3	9	5	2	2	-	6	3	1	3	2	5		
2	Bag. Pemotongan	8		8		3	1	4	-	4	1	-	-	5	3	4	-	4		
3	Bag. Pemasahan	15		15		4	2	6	6	7	2	-	7	6	2	1	5	9		
4	Bag. Pemasangan	13		13		7	5	12	8	4	1	-	8	4	1	-	6	7		
5	Bag. Penghalusan	11		11		2	2	4	9	2	-	-	2	7	2	2	4	5		
6	Bag. Pemamiran	10		10		5	3	8	9	1	-	-	6	3	1	1	4	5		
7	Bag. Finishing	12		12		9	7	16	11	1	-	-	2	6	4	2	3	7		
8	Bag. Packing	14		14		11	9	20	10	4	-	-	9	3	2	3	2	9		
9	Bag. Gudang	102		102		53	36	89	61	29	10	2	44	40	18	18	29	55		
	Jumlah A																			
B.	Kary. Tidak Langsung																			
1	Bid. Pemasaran	6		2	4	3	2	5	4	-	2	-	2	3	1				2	4
2	Bid. Logistik	2		2	-	2	2	4	1	1	-	-	-	1	1				-	2
3	Bid. Produksi	6		6	-	4	4	8	3	2	-	1	4	-	2				-	6
4	Bid. Adm. dan Keuangan	2		-	2	1	1	2	1	-	1	-	1	-	1				1	1
	Jumlah B	16		10	6	10	9	19	9	3	3	1	7	4	5				3	13

DATA NILAI KUESIONER MOTIVASI KERJA

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5
1	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5
2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4
5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5
6	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	4
7	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
8	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4
9	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3
10	4	5	5	5	5	1	1	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4
11	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4
12	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
14	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5
15	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
16	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	1	4
17	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3
18	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4
19	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
20	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3
21	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
22	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4
23	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
24	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
25	5	4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	5
26	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
27	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4

Lanjutan.

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5		
28	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	
29	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
30	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
31	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	
32	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	
33	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
34	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	
35	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	
36	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	
37	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
38	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	
39	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	
40	4	5	5	5	5	1	1	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	
41	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	
42	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	
43	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
44	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
46	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	4	4
47	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	
48	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	
49	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
50	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	
51	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	
52	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	
53	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
54	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	
55	5	4	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	

Lanjutan.

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	
56	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4
57	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4
58	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3
59	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
60	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
61	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5
62	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
63	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5
64	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4
65	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4
66	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	4
67	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
68	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4
69	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3
70	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4
71	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4
72	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
73	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
74	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5
75	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
76	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	1	4	4
77	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3
78	3	3	3	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4
79	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
80	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3
81	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
82	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3
83	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2

Lanjutan.

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5		
84	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5		
85	5	4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	
86	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	
87	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	
88	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	3	
89	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
90	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	
91	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	
92	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
93	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
94	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	
95	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	
96	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	4
97	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
98	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4	4
99	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3
100	4	5	5	5	5	1	1	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4
ΣN	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Keterangan. :

- X1.1=Nilai Pertanyaan No.1 Kebutuhan Fisiologis
- X1.2=Nilai Pertanyaan No.2 Kebutuhan Fisiologis
- X1.3=Nilai Pertanyaan No.3 Kebutuhan Fisiologis
- X1.4=Nilai Pertanyaan No.4 Kebutuhan Fisiologis
- X1.5=Nilai Pertanyaan No.5 Kebutuhan Fisiologis
- X2.1=Nilai Pertanyaan No.1 Kebutuhan Rasa Aman
- X2.2=Nilai Pertanyaan No.2 Kebutuhan Rasa Aman
- X2.3=Nilai Pertanyaan No.3 Kebutuhan Rasa Aman
- X2.4=Nilai Pertanyaan No.4 Kebutuhan Rasa Aman
- X2.5=Nilai Pertanyaan No.5 Kebutuhan Rasa Aman
- X3.1=Nilai Pertanyaan No.1 Kebutuhan Sosial
- X3.2=Nilai Pertanyaan No.2 Kebutuhan Sosial
- X3.3=Nilai Pertanyaan No.3 Kebutuhan Sosial
- X3.4=Nilai Pertanyaan No.4 Kebutuhan Sosial
- X3.5=Nilai Pertanyaan No.5 Kebutuhan Sosial
- X4.1=Nilai Pertanyaan No.1 Kebutuhan Harga Diri
- X4.2=Nilai Pertanyaan No.2 Kebutuhan Harga Diri
- X4.3=Nilai Pertanyaan No.3 Kebutuhan Harga Diri
- X4.4=Nilai Pertanyaan No.4 Kebutuhan Harga Diri
- X4.5=Nilai Pertanyaan No.5 Kebutuhan Harga Diri

DATA NILAI PRESTASI KERJA

N	PRE.KER1	PRE.KER2	PRE.KER3	PRE.KER4	PRE.KER5	PRE.KER6	PRE.KER7	PRE.KER8
1	3	4	4	4	4	4	5	4
2	3	2	2	2	2	3	2	3
3	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	1	4	3	4	3	4
5	4	3	5	3	4	3	3	3
6	4	5	4	3	5	4	3	3
7	1	3	2	2	3	2	3	2
8	5	5	4	3	3	5	5	4
9	3	3	3	4	4	4	4	5
10	5	4	4	5	4	5	4	5
11	5	4	3	5	3	3	4	3
12	2	2	3	2	2	3	3	2
13	5	5	4	5	5	5	5	4
14	4	5	3	5	3	5	4	4
15	4	5	5	5	3	5	4	4
16	3	5	3	4	3	5	5	3
17	4	4	5	3	5	3	4	4
18	4	5	4	3	4	4	3	5
19	4	4	5	5	4	4	4	5
20	4	3	4	3	4	5	5	5
21	3	3	5	3	5	3	5	5
22	3	3	3	3	3	4	3	3
23	2	2	3	2	3	3	3	2
24	4	4	4	3	5	4	3	5
25	3	3	4	4	5	3	5	5
26	4	5	5	4	5	3	3	4
27	4	4	3	4	4	5	5	4
28	3	4	5	5	5	4	3	4
29	3	2	3	3	3	5	3	2
30	3	5	3	3	3	4	4	5
31	3	4	4	4	4	4	5	4
32	3	2	2	2	2	3	2	3
33	5	5	5	5	4	5	4	5
34	4	5	1	4	3	4	3	4
35	4	3	5	3	4	3	3	3
36	4	5	4	3	5	4	3	3
37	1	3	2	2	3	2	3	2
38	5	5	4	3	3	5	5	4
39	3	3	3	4	4	4	4	5
40	5	4	4	5	4	5	4	5
41	5	4	3	5	3	3	4	3
42	2	2	3	2	2	3	3	2
43	5	5	4	5	5	5	5	4
44	4	5	3	5	3	5	4	4
45	4	5	5	5	3	5	4	4
46	3	5	3	4	3	5	5	3
47	4	4	5	3	5	3	4	4
48	4	5	4	3	4	4	3	5
49	4	4	5	5	4	4	4	5
50	4	3	4	3	4	5	5	5
51	3	3	5	3	5	3	5	5

DATA JUMLAH NILAI PILIHAN KUESIONER MOTIVASI KERJA

Pilihan	Nilai	KF.1	KF.2	KF.3	KF.4	KF.5	KR.1	KR.2	KR.3	KR.4	KR.5	KS.1	KS.2	KS.3	KS.4	KS.5	KHD.1	KHD.2
A	5	21	25	37	41	24	24	22	27	30	20	16	23	23	17	17	28	34
B	4	38	22	26	26	36	23	15	43	29	48	39	36	46	36	44	44	31
C	3	31	39	31	26	27	41	49	27	24	25	34	28	21	33	28	21	24
D	2	10	14	6	7	13	8	10	3	17	7	11	13	10	14	11	7	11
E	1	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΣN		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Pilihan	Nilai	KHD.3	KHD.4	KHD.5	KAD.1	KAD.2	KAD.3	KAD.4	KAD.5
A	5	35	37	24	30	34	49	28	24
B	4	13	18	44	29	15	27	34	43
C	3	42	39	22	31	40	14	25	23
D	2	10	6	10	10	11	10	10	10
E	1	0	0	0	0	0	0	3	0
ΣN		100	100	100	100	100	100	100	100

Keterangan. :

KF. = Kebutuhan Fisiologis

KHD. = Kebutuhan Harga Diri

KR. = Kebutuhan Rasa Aman

KAD. = Kebutuhan Aktualisasi Diri

KS. = Kebutuhan Sosial

DATA JUMLAH NILAI PILIHAN KUESIONER PRESTASI KERJA

Pilihan	Nilai	PK.1	PK.2	PK.3	PK.4	PK.5	PK.6	PK.7	PK.8
A	5	18	37	26	26	25	33	26	33
B	4	39	26	31	24	32	34	30	33
C	3	33	24	31	36	36	29	40	21
D	2	6	13	8	14	7	4	4	13
E	1	4	0	4	0	0	0	0	0
ΣN		100	100	100	100	100	100	100	100

Keterangan. :

PK. = Prestasi Kerja

Data Out Put SPSS Skor Nilai Prestasi Kerja Karyawan

No.	Total Nilai Prestasi Kerja	No.	Total Nilai Prestasi Kerja	No.	Total Nilai Prestasi Kerja	No.	Total Nilai Prestasi Kerja
1	32	26	33	51	32	76	32
2	19	27	33	52	37	77	36
3	38	28	33	53	30	78	32
4	28	29	24	54	30	79	32
5	28	30	30	55	33	80	32
6	31	31	32	56	31	81	35
7	18	32	33	57	19	82	20
8	34	33	38	58	33	83	32
9	30	34	33	59	33	84	30
10	36	35	31	60	31	85	34
11	30	36	34	61	35	86	28
12	19	37	32	62	33	87	34
13	38	38	33	63	32	88	33
14	33	39	37	64	36	89	34
15	35	40	31	65	19	90	36
16	31	41	33	66	35	91	17
17	32	42	30	67	36	92	35
18	32	43	33	68	36	93	28
19	35	44	34	69	31	94	29
20	33	45	35	70	27	95	31
21	32	46	34	71	29	96	21
22	25	47	34	72	38	97	37
23	20	48	32	73	21	98	33
24	32	49	33	74	34	99	38
25	32	50	27	75	30	100	31

DATA OUTPUT SPSS NILAI MOTIVASI KERJA KARYAWAN

N	X1	X2	X3	X4	X5	N	X1	X2	X3	X4	X5
1	17	18	19	21	22	26	24	18	22	20	20
2	12	13	12	15	13	27	21	20	22	18	21
3	20	23	21	20	22	28	17	18	19	21	18
4	18	18	19	21	17	29	13	14	13	12	12
5	19	18	19	18	20	30	23	18	18	22	20
6	20	18	18	18	20	31	20	22	18	23	18
7	14	11	11	11	11	32	23	20	16	19	19
8	20	20	20	22	21	33	24	22	21	23	22
9	20	18	21	19	18	34	21	17	20	19	20
10	24	15	18	20	23	35	18	16	21	22	22
11	20	19	20	21	21	36	20	20	19	17	20
12	11	12	11	13	12	37	21	19	14	21	22
13	22	24	20	22	24	38	18	21	20	19	20
14	19	22	21	21	22	39	21	24	21	20	24
15	22	22	22	25	22	40	22	20	17	22	19
16	20	23	19	20	16	41	18	19	20	20	19
17	21	24	20	21	20	42	19	20	12	22	19
18	18	21	17	21	21	43	19	21	23	19	23
19	22	22	20	21	24	44	21	20	21	20	21
20	19	20	16	19	20	45	23	18	22	22	21
21	18	19	22	23	23	46	23	20	22	22	17
22	22	19	19	24	18	47	19	20	21	21	21
23	12	12	12	12	12	48	19	20	21	21	21
24	24	20	16	22	23	49	21	17	20	20	21
25	18	18	25	16	22	50	19	19	20	17	20

Lanjutan.

N	X1	X2	X3	X4	X5	N	X1	X2	X3	X4	X5
51	20	20	18	18	24	76	21	12	19	20	19
52	22	22	23	21	23	77	18	18	23	20	22
53	21	18	22	18	21	78	22	19	23	18	18
54	18	18	18	18	18	79	23	20	21	20	16
55	20	18	19	20	19	80	18	16	20	22	19
56	22	16	20	21	19	81	19	23	18	20	19
57	15	11	13	12	13	82	15	17	12	13	11
58	19	18	21	21	17	83	19	19	18	22	18
59	23	20	21	18	22	84	22	20	19	21	20
60	19	21	22	17	19	85	22	21	20	18	20
61	21	20	18	17	19	86	19	21	19	20	18
62	18	24	20	22	20	87	20	19	19	17	17
63	19	21	19	22	21	88	22	22	17	19	24
64	21	21	19	20	21	89	17	19	21	19	20
65	14	13	19	11	13	90	20	22	22	22	22
66	21	21	19	21	21	91	12	11	14	13	13
67	20	22	23	19	17	92	20	22	23	19	17
68	22	18	23	20	21	93	19	22	21	17	20
69	19	21	21	23	24	94	20	21	21	19	19
70	20	19	19	21	21	95	18	17	14	22	16
71	22	19	22	20	19	96	21	13	12	13	14
72	23	22	23	23	21	97	22	20	17	23	19
73	12	19	22	15	15	98	21	13	22	19	19
74	17	19	21	21	20	99	21	18	23	23	21
75	20	21	19	19	22	100	22	19	18	20	19

Keterangan. :

X1 = Kebutuhan Fisiologis X2 = Kebutuhan Rasa Aman X3 = Kebutuhan Sosial X4 = Kebutuhan Harga Diri
X5 = Kebutuhan Aktualisasi Diri

N	X1	X2	X3	X4	X5	Y	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X4.Y	X5.Y	X1.X1	X2.X2	X3.X3	X4.X4	X5.X5	Y.Y
1	17	18	19	21	22	32	544	576	608	672	704	289	324	361	441	484	1024
2	12	13	12	15	13	19	228	247	228	285	247	144	169	144	225	169	361
3	20	23	21	20	22	38	760	874	798	760	836	400	529	441	400	484	1444
4	18	18	19	21	17	28	504	504	532	588	476	324	324	361	441	289	784
5	19	18	19	18	20	28	532	504	532	504	560	361	324	361	324	400	784
6	20	18	18	18	20	31	620	558	558	558	620	400	324	324	324	400	961
7	14	11	11	11	11	18	252	198	198	198	198	196	121	121	121	121	324
8	20	20	20	22	21	34	680	680	680	748	714	400	400	400	484	441	1156
9	20	18	21	19	18	30	600	540	630	570	540	400	324	441	361	324	900
10	24	15	18	20	23	36	864	540	648	720	828	576	225	324	400	529	1296
11	20	19	20	21	21	30	600	570	600	630	630	400	361	400	441	441	900
12	11	12	11	13	12	19	209	228	209	247	228	121	144	121	169	144	361
13	22	24	20	22	24	38	836	912	760	836	912	484	576	400	484	576	1444
14	19	22	21	21	22	33	627	726	693	693	726	361	484	441	441	484	1089
15	22	22	22	25	22	35	770	770	770	875	770	484	484	484	625	484	1225
16	20	23	19	20	16	31	620	713	589	620	496	400	529	361	400	256	961
17	21	24	20	21	20	32	672	768	640	672	640	441	576	400	441	400	1024
18	18	21	17	21	21	32	576	672	544	672	672	324	441	289	441	441	1024
19	22	22	20	21	24	35	770	770	700	735	840	484	484	400	441	576	1225
20	19	20	16	19	20	33	627	660	528	627	660	361	400	256	361	400	1089
21	18	19	22	23	23	32	576	608	704	736	736	324	361	484	529	529	1024
22	22	19	19	24	18	25	550	475	475	600	450	484	361	361	576	324	625
23	12	12	12	12	12	20	240	240	240	240	240	144	144	144	144	144	400
24	24	20	16	22	23	32	768	640	512	704	736	576	400	256	484	529	1024
25	18	18	25	16	22	32	576	576	800	512	704	324	324	625	256	484	1024
26	24	18	22	20	20	33	792	594	726	660	660	576	324	484	400	400	1089
27	21	20	22	18	21	33	693	660	726	594	693	441	400	484	324	441	1089
28	17	18	19	21	18	33	561	594	627	693	594	289	324	361	441	324	1089
29	13	14	13	12	12	24	312	336	312	288	288	169	196	169	144	144	576
30	23	18	18	22	20	30	690	540	540	660	600	529	324	324	484	400	900
31	20	22	18	23	18	32	640	704	576	736	576	400	484	324	529	324	1024
32	23	20	16	19	19	33	759	660	528	627	627	529	400	256	361	361	1089
33	24	22	21	23	22	38	912	836	798	874	836	576	484	441	529	484	1444
34	21	17	20	19	20	33	693	561	660	627	660	441	289	400	361	400	1089
35	18	16	21	22	22	31	558	496	651	682	682	324	256	441	484	484	961

LANJUTAN.

N	X1	X2	X3	X4	X5	Y	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X4.Y	X5.Y	X1.X1	X2.X2	X3.X3	X4.X4	X5.X5	...
36	20	20	19	17	20	34	680	680	646	578	680	400	400	361	289	400	1156
37	21	19	14	21	22	32	672	608	448	672	704	441	361	196	441	484	1024
38	18	21	20	19	20	33	594	693	660	627	660	324	441	400	361	400	1089
39	21	24	21	20	24	37	777	888	777	740	888	441	576	441	400	576	1369
40	22	20	17	22	19	31	682	620	527	682	589	484	400	289	484	361	961
41	18	19	20	20	19	33	594	627	660	660	627	324	361	400	400	361	1089
42	19	20	12	22	19	30	570	600	360	660	570	361	400	144	484	361	900
43	19	21	23	19	23	33	627	693	759	627	759	361	441	529	361	529	1089
44	21	20	21	20	21	34	714	680	714	680	714	441	400	441	400	441	1156
45	23	18	22	22	21	35	805	630	770	770	735	529	324	484	484	441	1225
46	23	20	22	22	17	34	782	680	748	748	578	529	400	484	484	289	1156
47	19	20	21	21	21	34	646	680	714	714	714	361	400	441	441	441	1156
48	19	20	21	21	21	32	608	640	672	672	672	361	400	441	441	441	1024
49	21	17	20	20	21	33	693	561	660	660	693	441	289	400	400	441	1089
50	19	19	20	17	20	27	513	513	540	459	540	361	361	400	289	400	729
51	20	20	18	18	24	32	640	640	576	576	768	400	400	324	324	576	1024
52	22	22	23	21	23	37	814	814	851	777	851	484	484	529	441	529	1369
53	21	18	22	18	21	30	630	540	660	540	630	441	324	484	324	441	900
54	18	18	18	18	18	30	540	540	540	540	540	324	324	324	324	324	900
55	20	18	19	20	19	33	660	594	627	660	627	400	324	361	400	361	1089
56	22	16	20	21	19	31	682	496	620	651	589	484	256	400	441	361	961
57	15	11	13	12	13	19	285	209	247	228	247	225	121	169	144	169	361
58	19	18	21	21	17	33	627	594	693	693	561	361	324	441	441	289	1089
59	23	20	21	18	22	33	759	660	693	594	726	529	400	441	324	484	1089
60	19	21	22	17	19	31	589	651	682	527	589	361	441	484	289	361	961
61	21	20	18	17	19	35	735	700	630	595	665	441	400	324	289	361	1225
62	18	24	20	22	20	33	594	792	660	726	660	324	576	400	484	400	1089
63	19	21	19	22	21	32	608	672	608	704	672	361	441	361	484	441	1024
64	21	21	19	20	21	36	756	756	684	720	756	441	441	361	400	441	1296
65	14	13	19	11	13	19	266	247	361	209	247	196	169	361	121	169	361
66	21	21	19	21	21	35	735	735	665	735	735	441	441	361	441	441	1225
67	20	22	23	19	17	36	720	792	828	684	612	400	484	529	361	289	1296
68	22	18	23	20	21	36	792	648	828	720	756	484	324	529	400	441	1296
69	19	21	21	23	24	31	589	651	651	713	744	361	441	441	529	576	961
70	20	19	19	21	21	27	540	513	513	567	567	400	361	361	441	441	729
71	22	19	22	20	19	29	638	551	638	580	551	484	361	484	400	361	841
72	23	22	23	23	21	38	874	836	874	874	798	529	484	529	529	441	1444

LANJUTAN.

N	X1	X2	X3	X4	X5	Y	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X4.Y	X5.Y	X1.X1	X2.X2	X3.X3	X4.X4	X5.X5	...
73	12	19	22	15	15	21	252	399	462	315	315	144	361	484	225	225	441
74	17	19	21	21	20	34	578	646	714	714	680	289	361	441	441	400	1156
75	20	21	19	19	22	30	600	630	570	570	660	400	441	361	361	484	900
76	21	12	19	20	19	32	672	384	608	640	608	441	144	361	400	361	1024
77	18	18	23	20	22	36	648	648	828	720	792	324	324	529	400	484	1296
78	22	19	23	18	18	32	704	608	736	576	576	484	361	529	324	324	1024
79	23	20	21	20	16	32	736	640	672	640	512	529	400	441	400	256	1024
80	18	16	20	22	19	32	576	512	640	704	608	324	256	400	484	361	1024
81	19	23	18	20	19	35	665	805	630	700	665	361	529	324	400	361	1225
82	15	17	12	13	11	20	300	340	240	260	220	225	289	144	169	121	400
83	19	19	18	22	18	32	608	608	576	704	576	361	361	324	484	324	1024
84	22	20	19	21	20	30	660	600	570	630	600	484	400	361	441	400	900
85	22	21	20	18	20	34	748	714	680	612	680	484	441	400	324	400	1156
86	19	21	19	20	18	28	532	588	532	560	504	361	441	361	400	324	784
87	20	19	19	17	17	34	680	646	646	578	578	400	361	361	289	289	1156
88	22	22	17	19	24	33	726	726	561	627	792	484	484	289	361	576	1089
89	17	19	21	19	20	34	578	646	714	646	680	289	361	441	361	400	1156
90	20	22	22	22	22	36	720	792	792	792	792	400	484	484	484	484	1296
91	12	11	14	13	13	17	204	187	238	221	221	144	121	196	169	169	289
92	20	22	23	19	17	35	700	770	805	665	595	400	484	529	361	289	1225
93	19	22	21	17	20	28	532	616	588	476	560	361	484	441	289	400	784
94	20	21	21	19	19	29	580	609	609	551	551	400	441	441	361	361	841
95	18	17	14	22	16	31	558	527	434	682	496	324	289	196	484	256	961
96	21	13	12	13	14	21	441	273	252	273	294	441	169	144	169	196	441
97	22	20	17	23	19	37	814	740	629	851	703	484	400	289	529	361	1369
98	21	13	22	19	19	33	693	429	726	627	627	441	169	484	361	361	1089
99	21	18	23	23	21	38	798	684	874	874	798	441	324	529	529	441	1444
100	22	19	18	20	19	31	682	589	558	620	589	484	361	324	400	361	961
Σ	1.960	1.898	1.921	1.945	1.937	3.126	62.226	60.310	60.988	61.833	61.665	39.210	36.930	37.841	38.701	38.447	100.044

Keterangan. :

- X1 = Kebutuhan Fisiologis
- X2 = Kebutuhan Rasa Aman
- X3 = Kebutuhan Sosial
- X4 = Kebutuhan Harga Diri
- X5 = Kebutuhan Aktualisasi Diri

Harga Kritik, Dari ρ Product Moment

α df	.1	.05	.02	.01	.001
1	.98769	.99692	.999507	.999877	.9999988
2	.90000	.95000	.98000	.990000	.99900
3	.6054	.8783	.93433	.95873	.99116
4	.7293	.8114	.8822	.91720	.97406
5	.6694	.7545	.8329	.8745	.95074
6	.6215	.7067	.7887	.8343	.92493
7	.5822	.6664	.7498	.7977	.8982
8	.5494	.6319	.7155	.7646	.8721
9	.5214	.6021	.6851	.7348	.8471
10	.4973	.5760	.6581	.7079	.8233
11	.4762	.5529	.6339	.6835	.8010
12	.4575	.5324	.6120	.6614	.7800
13	.4409	.5139	.5923	.6411	.7603
14	.4259	.4973	.5742	.6226	.7420
15	.4124	.4821	.5577	.6055	.7246
16	.4000	.4683	.5425	.5897	.7084
17	.3887	.4555	.5285	.5741	.6932
18	.3783	.4438	.5155	.5614	.6787
19	.3687	.4329	.5034	.5487	.6652
20	.3598	.4227	.4921	.5368	.6524
25	.3233	.3809	.4451	.4869	.5974
30	.2960	.3494	.4093	.4487	.5541
35	.2746	.3246	.3810	.4182	.5189
40	.2573	.3044	.3578	.3932	.4896
45	.2428	.2875	.3384	.3721	.4648
50	.2306	.2732	.3218	.3541	.4433
60	.2108	.2500	.2948	.3248	.4078
70	.1954	.2319	.2737	.3017	.3799
80	.1829	.2172	.2565	.2830	.3568
90	.1726	.2050	.2422	.2673	.3375
100	.1638	.1946	.2301	.2540	.3221

OUTPUT REGRESI SPSS.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Prestasi Kerja	31.26	4.85	100
X1 Kebutuhan Fisik	19.60	2.83	100
X2 Kebutuhan Rasa Aman	18.98	3.03	100
X3 Kebutuhan Sosial	19.21	3.08	100
X4 Kebutuhan Harga Diri	19.45	2.97	100
X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	19.37	3.06	100

Correlations

		Y Prestasi Kerja	X1 Kebutuhan Fisik	X2 Kebutuhan Rasa Aman
Pearson Correlation	Y Prestasi Kerja	1.000	.704	.674
	X1 Kebutuhan Fisik	.704	1.000	.505
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	.674	.505	1.000
	X3 Kebutuhan Sosial	.635	.455	.500
	X4 Kebutuhan Harga Diri	.725	.625	.595
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.759	.626	.618
Sig. (1-tailed)	Y Prestasi Kerja	.	.000	.000
	X1 Kebutuhan Fisik	.000	.	.000
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	.000	.000	.
	X3 Kebutuhan Sosial	.000	.000	.000
	X4 Kebutuhan Harga Diri	.000	.000	.000
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.000	.000	.000
N	Y Prestasi Kerja	100	100	100
	X1 Kebutuhan Fisik	100	100	100
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	100	100	100
	X3 Kebutuhan Sosial	100	100	100
	X4 Kebutuhan Harga Diri	100	100	100
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	100	100	100

OUTPUT REGRESI SPSS.

Correlations

		X3 Kebutuhan Sosial	X4 Kebutuhan Harga Diri	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri
Pearson Correlation	Y Prestasi Kerja	.635	.725	.759
	X1 Kebutuhan Fisik	.455	.625	.626
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	.500	.595	.618
	X3 Kebutuhan Sosial	1.000	.470	.581
	X4 Kebutuhan Harga Diri	.470	1.000	.673
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.581	.673	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Prestasi Kerja	.000	.000	.000
	X1 Kebutuhan Fisik	.000	.000	.000
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	.000	.000	.000
	X3 Kebutuhan Sosial	.	.000	.000
	X4 Kebutuhan Harga Diri	.000	.	.000
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.000	.000	.
N	Y Prestasi Kerja	100	100	100
	X1 Kebutuhan Fisik	100	100	100
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	100	100	100
	X3 Kebutuhan Sosial	100	100	100
	X4 Kebutuhan Harga Diri	100	100	100
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	100	100	100

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri, X3 Kebutuhan Sosial, X1 Kebutuhan Fisik, X2 Kebutuhan Rasa Aman, X4 Kebutuhan _a Harga Diri		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

OUTPUT REGRESI SPSS.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.739	2.48

a. Predictors: (Constant), X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri, X3 Kebutuhan Sosial, X1 Kebutuhan Fisik, X2 Kebutuhan Rasa Aman, X4 Kebutuhan Harga Diri

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1748.238	5	349.648	56.961	.000 ^a
	Residual	577.002	94	6.138		
	Total	2325.240	99			

a. Predictors: (Constant), X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri, X3 Kebutuhan Sosial, X1 Kebutuhan Fisik, X2 Kebutuhan Rasa Aman, X4 Kebutuhan Harga Diri

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.342	2.042		-1.147
	X1 Kebutuhan Fisik	.410	.122	.240	3.377
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	.286	.113	.178	2.540
	X3 Kebutuhan Sosial	.308	.103	.196	3.003
	X4 Kebutuhan Harga Diri	.354	.126	.216	2.812
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.379	.130	.239	2.919

OUTPUT REGRESI SPSS.

Coefficients^a

Model		Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.254			
	X1 Kebutuhan Fisik	.001	.704	.329	.173
	X2 Kebutuhan Rasa Aman	.013	.674	.253	.130
	X3 Kebutuhan Sosial	.003	.635	.296	.154
	X4 Kebutuhan Harga Diri	.006	.725	.279	.144
	X5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	.004	.759	.288	.150

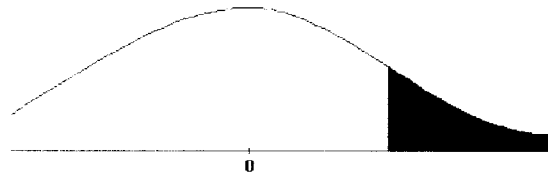
a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Distribusi F. 5%

df	Pembilang								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035
63	3.993	3.143	2.751	2.516	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.306	2.194	2.105	2.035	1.978
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975

Penyebut

Nilai Persentase untuk Distribusi Student's t



1 tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2 tail	0.01	0.02	0.05	0.1
51	2.676	2.402	2.008	1.675
52	2.674	2.400	2.007	1.675
53	2.672	2.399	2.006	1.674
54	2.670	2.397	2.005	1.674
55	2.668	2.396	2.004	1.673
56	2.667	2.395	2.003	1.673
57	2.665	2.394	2.002	1.672
58	2.663	2.392	2.002	1.672
59	2.662	2.391	2.001	1.671
60	2.660	2.390	2.000	1.671
61	2.659	2.389	2.000	1.670
62	2.657	2.388	1.999	1.670
63	2.656	2.387	1.998	1.669
64	2.655	2.386	1.998	1.669
65	2.654	2.385	1.997	1.669
66	2.652	2.384	1.997	1.668
67	2.651	2.383	1.996	1.668
68	2.650	2.382	1.995	1.668
69	2.649	2.382	1.995	1.667
70	2.648	2.381	1.994	1.667
71	2.647	2.380	1.994	1.667
72	2.646	2.379	1.993	1.666
73	2.645	2.379	1.993	1.666
74	2.644	2.378	1.993	1.666
75	2.643	2.377	1.992	1.665
76	2.642	2.376	1.992	1.665
77	2.641	2.376	1.991	1.665
78	2.640	2.375	1.991	1.665
79	2.639	2.374	1.990	1.664
80	2.639	2.374	1.990	1.664
81	2.638	2.373	1.990	1.664
82	2.637	2.373	1.989	1.664
83	2.636	2.372	1.989	1.663
84	2.636	2.372	1.989	1.663

jutan Distribusi t

1 tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2 tail	0.01	0.02	0.05	0.1
85	2.635	2.371	1.988	1.663
86	2.634	2.370	1.988	1.663
87	2.634	2.370	1.988	1.663
88	2.633	2.369	1.987	1.662
89	2.632	2.369	1.987	1.662
90	2.632	2.368	1.987	1.662
91	2.631	2.368	1.986	1.662
92	2.630	2.368	1.986	1.662
93	2.630	2.367	1.986	1.661
94	2.629	2.367	1.986	1.661
95	2.629	2.366	1.985	1.661
96	2.628	2.366	1.985	1.661
97	2.627	2.365	1.985	1.661
98	2.627	2.365	1.984	1.661
99	2.626	2.365	1.984	1.660
100	2.626	2.364	1.984	1.660

ANGKET KUESIONER

Disusun Oleh.

M. John Kenedy

97 311 435

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2003

Kepada Yth.

Karyawan

di

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati, kami memohon pengorbanan waktu Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., untuk mengisi kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yang kami lampirkan ini. Jawaban pertanyaan kami perlukan untuk menyusun skripsi dengan judul “Analisis Hubungan Program Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Agung Jaya Barokah”.

Selain kami minta bantuan pengisian kuesioner tersebut, kami juga akan menjaga kerahasiaan informasi yang telah saudara berikan kepada kami. Kami sadar akan pentingnya kerahasiaan data-data atau jawaban untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Untuk itu kami, sangat berterima kasih atas kesediaan Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Kami,

Penulis

Data Responden

Nama :
Umur / usia :
Jenis kelamin :
Pendidikan terakhir :
Pengalaman kerja :
Nikah / belum nikah :
Anak :

Motivasi Kerja

Petunjuk : Mohon dijawab semua pertanyaan hanya dengan memberi tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.

Kebutuhan Fisiologi

1. Tempat tinggal yang saudara tempati sekarang ini.
 - a. Rumah sendiri
 - b. Kontrak
 - c. Kost
 - d. Ikut orang tua
 - e. Lain-lain, sebutkan
2. Bagaimana pendapat saudara dengan jumlah gaji yang anda terima saat ini ?
 - a. Lebih besar dari yang diharapkan
 - b. Sesuai dengan yang diharapkan
 - c. Biasa-biasa saja
 - d. Kurang mencukupi
 - e. Sangat kurang mencukupi
3. Berapa waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan ?
 - a. \geq 60 menit
 - b. 45 – 60 menit
 - c. 30 – 45 menit
 - d. \leq 30 menit
 - e. Lain-lain, sebutkan
4. Bagaimana pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pada perusahaan ?
 - a. Dilaksanakan dengan baik
 - b. Dilaksanakan cukup baik
 - c. Pelaksanaannya kurang baik
 - d. Tidak dilaksanakan
 - e. Lain-lain, sebutkan
5. Bagaimana pendapat saudara tentang makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan ?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

Kebutuhan Rasa Aman

6. Bagaimana kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan karyawan, misalnya karyawan lepas menjadi karyawan tetap.
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak tahu
7. Apakah ada teman saudara yang dikeluarkan dari perusahaan ?
- () Ada () Tidak
- Kalau ada, apakah penyebabnya ?
- a. Kesalahan yang tinggi sekali / terus menerus dalam melaksanakan tugas.
 - b. Kesalahan yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
 - c. Kesalahan yang sedang dalam melaksanakan tugas.
 - d. Kesalahan yang rendah dalam melaksanakan tugas.
 - e. Lain-lain, sebutkan
8. Apakah saudara merasa, bahwa dalam melakukan pekerjaan tersebut mendapat tekanan dari atasan / teman / keluarga ?
- a. Tidak pernah
 - b. Pernah sekali-sekali
 - c. Kadang-kadang
 - d. Sering
 - e. Selalu
9. Adakah bentuk kesejahteraan karyawan, seperti uang pesangon dan tunjangan pensiun ?
- () Ada () Tidak
- Jika ada, bagaimanakah sikap perusahaan ?
- a. Sangat memperhatikan dengan jalan yang pendek.
 - b. Sangat memperhatikan dengan jalan yang panjang.
 - c. Cukup memperhatikan.
 - d. Kurang memperhatikan.
 - e. Tidak memperhatikan.
10. Apakah ditempat saudara bekerja terdapat suatu wadah inspirasi karyawan (serikat kerja).
- () Ada () Tidak
- Jika ada, kondisi serikat apa yang anda inginkan ?
- a. Memenuhi inspirasi karyawan sepenuhnya.
 - b. Memenuhi inspirasi karyawan dan perusahaan.

- c. Memenuhi inspirasi karyawan, perusahaan, dan pemerintah.
- d. Memenuhi inspirasi perusahaan sepenuhnya.
- e. Memenuhi inspirasi pemerintah sepenuhnya.

Kebutuhan Sosial

11. Bagaimana hubungan anda baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan ?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Tidak berpendapat
12. Apakah saudara sering bertukar pikiran dengan rekan sekerja dalam berbagai hal, terutama yang menyangkut pekerjaan yang saudara hadapi bersama-sama.
- a. Sering sekali
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Hampir tidak pernah
 - e. Tidak pernah
13. Jika perusahaan mengadakan acara-acara peringatan (misalnya : Maulud Nabi, Hari Besar Nasional, dsb.), bagaimana sikap saudara ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
14. Apakah kehadiran saudara di perusahaan selalu mendapat sambutan yang baik dari teman sekerja saudara ?
- a. Ya, selalu
 - b. Sering sekali
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
15. Banyaknya upaya yang dilakukan karyawan / tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya sangat dihargai dalam perusahaan ini.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Sekali-sekali
 - e. Tidak pernah

Kebutuhan Harga Diri

16. Dengan pekerjaan yang anda selesaikan, bagaimana dengan sikap pimpinan / atasan anda ?

- a. Sangat puas
- b. Puas
- c. Cukup puas
- d. Agak tidak puas
- e. Tidak puas

17. Pernahkah saudara mendapat pujian atau penghargaan dari pimpinan anda bila saudara bekerja dengan baik ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Sekali-sekali
- e. Tidak pernah

18. Apakah saudara merasa, pekerjaan yang saudara kerjakan selalu benar ?

() Ya () Tidak

Jika ya, apakah saudara memerlukan bantuan orang lain ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Sekali-sekali
- e. Tidak pernah

19. Apakah saudara pernah berbuat kesalahan / kekeliruan pada perusahaan ?

() Pernah () Tidak pernah

Jika pernah, apa yang dilakukan oleh pihak perusahaan ?

- a. Diperingatkan secara lisan
- b. Diperingatkan secara tertulis
- c. Dimutasikan
- d. Skorsing
- e. Lain-lain, sebutkan

20. Apakah pekerjaan yang dibebankan pada saudara sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan anda ?

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup sesuai
- d. Agak sesuai
- e. Tidak sesuai

Kebutuhan Aktualisasi Diri

21. Jika anda diberi tanggung jawab oleh perusahaan, pekerjaan yang bersifat bagaimana yang anda sukai ?
- a. Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan tinggi.
 - b. Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan rendah.
 - c. Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan sedang.
 - d. Biasa-biasa saja.
 - e. Lain-lain, sebutkan
22. Apakah pekerjaan yang dibebankan kepada saudara sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan anda ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Agak sesuai
 - e. Tidak sesuai
23. Adakah tambahan pengalaman maupun pengetahuan yang saudara peroleh dari pekerjaan saudara sekarang ?
- a. Sangat banyak
 - b. Banyak
 - c. Cukup banyak
 - d. Sedikit
 - e. Sangat sedikit
24. Pernahkah saudara memberikan usulan atau saran kepada atasan saudara ?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
25. Jika saudara menemui kesulitan dalam pekerjaan, apakah yang saudara lakukan ?
- a. Berusaha mengatasi
 - b. Menanyakan pada teman sekerja atau atasan
 - c. Menyerahkan pada orang lain.
 - d. Membiarkan
 - e. Menghindari

Kepada Yth.
Kabag. Produksi
di

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati, kami memohon pengorbanan waktu Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., untuk mengisi kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yang kami lampirkan ini.

Kami sadar akan pentingnya Prestasi Kerja, untuk itu kami sengaja melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Program Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Agung Jaya Barokah”. Penilaian Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., yang sangat obyektif sangat berguna untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada perusahaan ini.

Untuk maksud tersebut, kami mengharapkan, kesediaan Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., untuk memberikan penilaian karyawan Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., melalui daftar pertanyaan yang kami sediakan.

Dan hasil penilaian tersebut, akan kami jaga kerahasiaannya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Atas kesediaan Bpk./Ibu/Sdr./Sdri., kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami,

Penulis

Prestasi Kerja

Nama Karyawan :

Jabatan :

Standar produksi perusahaan untuk individu	
Standar produksi perusahaan untuk kelompok	
Produksi yang dicapai individu	
Produksi yang dicapai kelompok	

Mohon diisi sesuai dengan pendapat anda, dengan kriteria sebagai berikut :

- 5 = Sangat memuaskan
- 4 = Memuaskan
- 3 = Cukup memuaskan
- 2 = Tidak memuaskan
- 1 = Sangat tidak memuaskan

No.	Keterangan	5	4	3	2	1
26.	Kecepatan kerja karyawan dengan kualitas yang telah ditentukan.					
27.	Kesesuaian antara hasil kerja dengan standard perusahaan.					
28.	Pemahaman pelaksanaan kerja baik teknis maupun non teknis.					
29.	Kecepatan berpikir dan bertindak karyawan dalam menangani masalah teknis perusahaan.					
30.	Kerajinan.					
31.	Hubungan yang komunikatif antar karyawan.					
32.	Perhatian terhadap keselamatan diri dan orang lain.					
33.	Kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan kerja.					