

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI PSIKOLOGIS
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT. MANDALA SEGAR SYRUP**

Skripsi



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2004**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI PSIKOLOGIS
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT. MANDALA SEGAR SYRUP**

Skripsi

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta

Disusun Oleh:

Sapta Putra Gunawan

No. Mhs : 97 311 371

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, September 2004

Penyusun

Sapta Putra Gunawan



Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing Skripsi

Judul:

Analisis Pengaruh Motivasi Psikologis terhadap Prestasi Kerja
Karyawan pada Perusahaan PT. Mandala Segar Syrup



Yogyakarta, September 2004

Dosen Pembimbing Skripsi

(Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI PSIKOLOGIS TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. MANDALA SEGAR SYRUP**

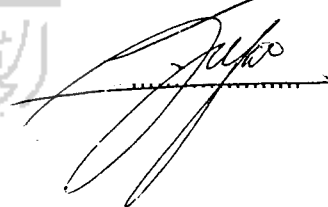
**Disusun Oleh: Sapta Putra Gunawan
Nomor Mahasiswa: 97311371**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal: 3 November 2004

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS




Penguji : Drs. Subowo, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Drs. Suwarsono, MA

MOTTO

Allah menganugerahkan hikmah
(ilmu pengetahuan) kepada siapa saja yang
dikehendaki, dan barang siapa yang
dianugerahkan hikmah itu, ia benar-benar
telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan
hanya orang-orang yang berakallah yang
dapat mengambil pelajaran.

(Q. S. Al-Baqorohi : **269**)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan:

(kepada orang-orang yang kucintai)

Bapak, Mak, Kakak-kakakku dan Seluruh Keponakanku

Tercinta



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan jenjang strata satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Adapun pembahasan skripsi ini mengenai "Analisis Pengaruh Motivasi Psikologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Mandala Segar Syrup".

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan dari berbagai pihak yang semuanya ini mempunyai arti yang sangat besar dan bermanfaat dalam proses penyusunannya, untuk itu ucapan terima kasih yang setulusnya penulis haturkan kepada:

1. Drs. H. Suwarsono, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS, selaku Dosen Pembimbing yang berkenan memberikan bimbingan kepada penyusun sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Seluruh Dosen Staf dan Karyawan FE UII, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan akademik dalam menjalankan studi.
4. Bapak Kholid Yudianto, SE, selaku pimpinan. Serta seluruh staf dan karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan keterangan-keterangan kepada penulis dalam menyusun skripsi.

5. Bapak, Mak dan Kakak-kakakku tercinta, serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dorongan semangat dan do'a dengan tulus ikhlas.
6. Mbak Nilam, selaku asisten dosen pembimbing, atas waktu dan pelayanan yang diberikan dalam proses bimbingan skripsi ini.
7. Semua kawan seperjuangan: Agung, Bang Man, Johan, Putera, Yudi, terima kasih atas dukungan mobilitasnya; Bu Susi atas semua bantuan dan kepercayaan yang telah diberikan; Semua "teman dekat" yang pernah mengisi beberapa lembar halaman kehidupan pada bab yang berbeda dalam urutan perjalanan waktu yang terkadang terasa sangat membosankan, terima kasih atas kesediaan menemani; Ekstensi 26/78, kerja sama yang baik membuat semua menjadi lebih mudah; Nini di UPN, maaf jika telah merepotkan; Kang Asep atas bantuannya; Ook, Edison (referensinya) dan kawan-kawan di PROJECT 364/A; Hamid, Pak Cecep dan semua kawan-kawan di Vidya Prana; Kawan-kawan MBS 97; Kawan-kawan di Bangun Rejo; Seluruh kawan-kawan di FE UII, serta semua kawan yang tidak memungkinkan untuk saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas segalanya.

Semoga Allah SWT akan memberikan balasan pahala yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan, Amien. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan berharga bagi masyarakat pada umumnya, dan rekan-rekan mahasiswa pada khususnya.

Yogyakarta, September 2004

Penyusun

Sapta Putra Gunawan

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan	iii
Berita Acara Ujian Skripsi	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
C. Motivasi	15
D. Prestasi Kerja	27

E. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang Dibutuhkan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Validitas dan Reliabilitas	41
H. Model Analisis Data	43
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Analisis Deskriptif	50
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
C. Analisis Verifikatif	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 4. 1 Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Kelompok Responden menurut Umur	51
Tabel 4. 3 Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4. 4 Kelompok Responden menurut Status Perkawinan	53
Tabel 4. 5 Kelompok Responden menurut Jumlah Tanggungan	54
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden tentang Variabel Job Enrichment	55
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden tentang Variabel Job Enlargement	56
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden tentang Variabel Job Rotation	57
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden tentang Variabel Goal Seeting	58
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja	59
Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Kuantitas Kerja	60
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang Kehandalan	61
Tabel 4.13 Tanggapan Responden tentang Sikap	62
Tabel 4.14 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Job Enrichment	63
Tabel 4.15 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Job Enlargement	63
Tabel 4.16 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Job Rotation	64
Tabel 4.17 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Goal Seeting	64
Tabel 4.18 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kualitas Kerja	65
Tabel 4.19 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kuantitas Kerja	65
Tabel 4.20 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kehandalan	66
Tabel 4.21 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Sikap	66

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4. 1	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F–Statistik Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 , terhadap Y	72
Gambar 4. 2	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t–Statistik Variabel X_1 , terhadap Y	75
Gambar 4. 3	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F–Statistik Variabel X_2 , terhadap Y	76
Gambar 4. 4	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F–Statistik Variabel X_3 , terhadap Y	76
Gambar 4. 5	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t–Statistik Variabel X_4 , terhadap Y	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor utama dalam perkembangan dunia usaha adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal. Banyak orang berpendapat, faktor produksi menentukan keunggulan suatu usaha, namun saat ini, orang mulai sadar, keunggulan komparatif terletak pada kemampuan sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, di zaman globalisasi perekonomian yang berubah dengan cepat, peran sumber daya manusia pun semakin penting dalam memanfaatkan perubahan itu. Untuk menjalankan peran tersebut, manusia perlu memiliki seperangkat kualifikasi tertentu. Pertama manusia pekerja perlu memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kedua, manusia pekerja harus memiliki motivasi kuat untuk mencapai hasil terbaik. Terlebih, dia harus memacu diri sendiri, keluarga, perusahaan maupun bangsa dan negara. Ketiga, perusahaan perlu memiliki wawasan luas, tentang arah perkembangan jangka panjang. Pimpinan perusahaan harus dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia, di samping wawasan jangka panjang dan menyebarluaskan kepada semua anggota perusahaan.

Perusahaan akan menjadi tidak efisien bila salah satu dari syarat di atas tidak terpenuhi. Oleh karena itu lingkungan yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga dapat meningkatkan tingkat produktivitas tenaga kerja. Begitu pentingnya lingkungan

kerja untuk diperhatikan oleh setiap organisasi yang mempekerjakan karyawan, sebab lingkungan kerja yang harmonis merupakan harapan para manajemen dan seluruh tenaga kerja dalam perusahaan yang bersangkutan dari tingkat pekerjaan operasional, *lower management*, *midle management* sampai dengan *top management* yang mempunyai harapan yang sama.

Tetapi tantangan berat yang dihadapi pimpinan lebih-lebih dalam dunia modern yang ditandai berbagai gejala, seperti volume pekerjaan yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya manusia dan sebagainya, adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan orang lain baik bawahan maupun atasannya. Sehingga dengan sadar mereka bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekarang ini pendekatan dengan paksa tidak mungkin lagi, sikap otoriter ditempat kerja memperbesar kerenggangan hubungan dan mengarah timbulnya masalah dengan pekerjaan mulai dari aksi-aksi pemogokan, hasil kerja yang kurang baik dan tidak mepedulikan kualitas kerja. Maka dengan timbulnya masalah akan mengakibatkan penurunan produktivitas, penurunan pendapatan dan tidak efisien waktu. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi.

Dengan adanya motivasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan adanya informasi yang relevan tentang prestasi kerja masing-masing individu. Apabila motivasi dilaksanakan dengan benar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas

organisasi dari para karyawan. Hal ini akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang. Mengingat pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan dan pengaruhnya terhadap eksistensi perusahaan secara menyeluruh.

Bidang perilaku organisasi mengajukan sejumlah saran untuk memperbaiki kandungan motivasi kerja. Secara tidak berbeda, saran yang diberikan adalah berupa membuat strategi desain ulang pekerjaan (*job redesign strategis*), dengan strategi tersebut berusaha untuk memperbaiki prestasi kerja melalui perubahan-perubahan, antara lain cakupan kerja dan kedalaman kerja. Hal tersebut dapat diartikan memberikan motivasi yang berupa motivasi psikologi atau *psychological income*.

Prestasi sangat berhubungan dengan motivasi seseorang, karena kebutuhan yang paling kuatlah yang akan memberikan motivasi bila kebutuhan tersebut terpenuhi sehingga ia akan berprestasi. Agar kebutuhan akan motivasi terpenuhi, maka karyawan diharapkan oleh pihak organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memotivasi karyawan melalui tingkat kompensasi yang diberikan oleh organisasi, sehingga karyawan memperoleh motivasi, akan sangat baik apabila seluruh keinginan tersebut dapat sejalan dengan kepentingan organisasi. Apabila kebutuhan-kebutuhan dari karyawan terpenuhi, tentu akan dapat meningkatkan produktivitasnya, mereka akan merasa senang dan

memperoleh suatu kepuasan sehingga semangat dan kegairahan kerjanya akan meningkat.

Prestasi merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terkuat dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang telah merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa bahwa hasil pekerjaannya itu dibutuhkan oleh orang lain, dengan kata lain bahwa pekerjaannya itu berharga dan penting. David C. McClelland yang dikutip oleh Komaruddin (1989, hal. 47) mengatakan untuk lebih berprestasi diperlukan pengabdian manusia dalam pencapaian tujuan. Mereka yang mempunyai motif yang tinggi untuk berprestasi dalam suatu organisasi tampak dari kesukaannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, pengorganisasian dan pengawasan serta penelitiannya dalam organisasi, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa dalam suatu organisasi apabila karyawannya tidak mempunyai semangat dan kegairahan kerja tidak diperoleh kepuasan kerja, maka tidak akan dicapai suatu tingkat prestasi kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya motivasi psikologis anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja, sehingga akan dicapai suatu hasil sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Prestasi adalah suatu hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan). Sedangkan kerja diartikan sebagai pengerahan tenaga (baik pekerjaan jasmani maupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik jika mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja dan atau dapat melebihi standar yang telah ditetapkan. (Malayu S.P. Hasibuan, 1995, hal. 75)

Sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara motivasi dan prestasi kerja karyawan seperti memberikan motivasi (dorongan), oleh karena itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi dan prestasi kerja dengan judul: "Analisis Pengaruh Motivasi Psikologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Mandala Segar Syrup".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel-variabel motivasi psikologis secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan PT. Mandala Segar Syrup?

2. Variabel motivasi psikologis manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Mandala Segar Syrup?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dikemukakan agar penelitian lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang akan diungkap, maka penelitian ini membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Bidang perilaku organisasi mengajukan sejumlah saran untuk memperbaiki kandungan motivasi kerja. Secara tidak berbeda, saran-saran yang diberikan adalah berupa pembuatan strategi desain ulang pekerjaan (*job redesign strategies*), dengan strategi tersebut berusaha untuk memperbaiki prestasi melalui perubahan-perubahan, antar lain cakupan kerja dan kedalaman kerja (Gibson dalam Subowo, 1999: 60). Hal tersebut dapat diartikan memberikan motivasi yang berupa motivasi psikologi atau *psychological income*.

Salah satu cara untuk memberikan *psychological income* ialah membuat rancangan kerja (*job design*) yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Rancangan kerja tersebut dapat berbagai macam bentuknya. Jamaludin Ancok macam-macam *job design* tersebut adalah (Subowo, 1999: 60):

- a. Job Enrichment

- b. Job Enlargement
 - c. Job Rotation
 - d. Goal Setting
2. Prestasi kerja karyawan dinilai dengan penilaian baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan, yang dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan. Masing-masing faktor/variabel tersebut adalah:
- a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Kehandalan
 - d. Sikap

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel motivasi psikologis secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Mandala Segar Syrup?
2. Untuk mengetahui salah satu variabel motivasi psikologis yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup?

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak manajemen perusahaan PT. Mandala Segar Syrup, sebagai masukan dan alat monitoring untuk mengetahui indikator prestasi kerja karyawan di PT. Mandala Segar Syrup yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti, merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah, khususnya di bidang sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk dikemukakan untuk menjadikan penelitian selanjutnya memiliki nilai lebih dan kemajuan dari penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan perbandingan keadaan pada masa penelitian terdahulu dengan kenyataan yang dihadapi pada masa kini dengan dimensi objek yang berbeda.

Penelitian terdahulu mengenai peran pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dilakukan oleh Subowo dengan judul, "Peranan Pimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Psikologis. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain dipengaruhi faktor lingkungan luar perusahaan, faktor lingkungan dalam perusahaan dan faktor dari dalam diri karyawan sendiri.
2. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang datang dari dalam diri karyawan sendiri adalah motivasi intrinsik. Menurut Frederck Herzberg disebut motivators.
3. Motivators tersebut pada hakikatnya sebagian besar adalah kebutuhan psikologis yaitu berupa, kebutuhan berprestasi, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kreatif dan pekerjaan menantang, kebutuhan tanggung jawab dan kebutuhan berkembang.

4. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat ditempuh dengan melakukan desain pekerjaan yang meliputi pemerdayaan pekerjaan, pemekaran pekerjaan, perputaran pekerjaan, pengelompokkan tim kerja, peningkatan efisiensi dan memasukkan tujuan kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan di atas, dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu merupakan studi pustaka berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian. Sedangkan penelitian ini merupakan riset lapangan langsung dengan objek penelitian di perusahaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan hanya meneliti faktor psikologis dari redesain pekerjaan yaitu: *Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation dan Goal Setting*.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai makhluk yang diberi kelebihan dan kemampuan berpikir dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas diri masing-masing. Disamping itu, manusia adalah sumber-sumber yang paling penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi, hal ini karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tetapi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, dan bersatu, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan bahwa dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai

keadaan, nilai-nilai manusiawi dapat dilelaskan dengan aspek teknologi. Adalah menjadi tugas-tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam masa sekarang ini istilah manajemen bukan merupakan istilah yang asing bagi kita, melainkan hampir setiap aktivitas atau kegiatan manusia setiap harinya, berkaitan dan mendengar atau membacanya. Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas, dibawah ini penulis mengikuti beberapa sumber manajemen, diantaranya adalah menurut M. Manullang (1984: 14) adalah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Menurut Alex S. Nitisemito (1984: 36) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antar *Planning, Organizing, Controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian.

Hani Handoko (1992: 8) mengemukakan manajemen sumber daya adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian, yang merupakan cabang dari manajemen. Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen hanya dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut

dilakukan tidak oleh satu orang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari satu orang, dengan makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen disini.

Dari berbagai tulisan mengenai pengertian sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia mempunyai lima fungsi sangat penting yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*), adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan proses seleksi terhadap beberapa pilihan mengenai tujuan, kebijaksanaan, urutan pekerjaan, cara menjalankan pekerjaan dan rencana atau program dari suatu perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan penggolongan kegiatan-kegiatan, pembagian pekerjaan, penentuan, hubungan kekuasaan, pergerakan kekuasaan, pembentukan panitia-panitia.
- c. Penempatan (*Staffing*) tenaga kerja adalah pengisian pekerjaan dalam organisasi.
- d. Pelaksanaan (*Activing*) adalah fungsi manajemen yang menggerakkan seluruh anggota ke arah tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan dalam rangka hubungan organisasi yang telah dibentuk.
- e. Pengendalian (*Controlling*) merupakan fungsi manajemen yang mengusahakan agar hasil-hasil pelaksanaan pekerjaan sedapat-dapatnya sesuai dengan rencana-rencana yang meliputi pembuatan standar, pergerakan orang untuk mencapai standar tersebut.

Mengadakan perbandingan antara hasil yang sesungguhnya dengan standar dan mengadakan tindakan perbaikan yang diperlukan apabila hasil pekerjaan menyimpang dari rencana.

Dari pengertian diatas ditemukan bahwa manajemen khusus menitikberatkan perhatiannya kepada masalah sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan pokok perusahaan.

Mempelajari manajemen sumber daya memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi, dan pengetahuan administrasi, karena disini menyangkut berbagai masalah rumit mengenai manusia dalam hubungan dengan pihak tertentu dalam organisasi atau dalam lingkungan kerja.

Didalam mempelajari manajemen yang dapat diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi pokok, yaitu *Planning, Organizing, and Controlling*. Dari penjelasan diatas, maka dapatlah diketahui definisi Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut manajemen personalia, namun keduanya mempunyai maksud yang sama.

2. Arti Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Tidak dapat dipungkiri bahwa suatu perusahaan yang besar membutuhkan peranan dari sumber daya manusia yang semakin besar pula. Berbeda dengan organisasi yang kecil dimana peran sumber daya manusia tidak serumit organisasi besar. Hal ini dapat dimengerti, sebab semakin besar suatu perusahaan maka semakin besar pula tanggungan dari sumber daya manusianya. Ini dapat pula diartikan bahwa dibutuhkan juga administrasi yang baik pula dan ada hal penting bahwa semakin besar suatu organisasi

maka semakin kompleks persoalan dan konflik yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Adapun faktor yang menunjukkan semakin pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini adalah: (Hani Handoko, 1992: 39)

- a. Ketidakpuasan dari angkatan kerja baru
- b. Gaya hidup baru
- c. Peraturan undang-undang baru
- d. Perubahan nilai-nilai
- e. Kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja
- f. Produktivitas kerja

Melihat faktor-faktor diatas jelaslah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah besar peranannya karena harus mengantisipasi gejala-gejala dari kecenderungan sosial, ekonomi, dan politik.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Ilmu manajemen sumber daya senantiasa akan berubah sesuai dengan perkembangan jaman. Mula-mula ini hanya berperan untuk mencari dan memperoleh suatu angkatan kerja bagi organisasi. Kemudian karena adanya berbagai faktor seperti meningkatnya pendidikan anggota masyarakat, ukuran dan kerumitan organisasi dan teknologi, serta tuntutan dari golongan anggota masyarakat yang kurang perhatian, maka peranan manajemen sumber daya manusia semakin memegang peranan penting dalam organisasi.

Ada tiga pokok persoalan yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia, yaitu: (Hani Handoko, 1992: 45)

a. Kepentingan organisasi

Mebutuhkan tenaga kerja yang mumpuni dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Kepentingan Karyawan

Menginginkan agar kebutuhan fisik dan non fisik mereka terpenuhi.

c. Kepentingan masyarakat umum

Menginginkan agar organisasi mempunyai tanggung jawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber daya manusia dari perilaku diskriminatif.

C. Motivasi

1. Teori Motivasi

Gibson dalam Panji Anoraga dan Sri Suyati, (1995) mengemukakan bahwa terdapat 2 kelompok teori yang membahas tentang motivasi yaitu pertama teori kepuasan atau *Content Theory* dan yang ke dua teori proses atau *Process Theory*.

a. Teori kepuasan atau *Content Theory*

Yang termasuk dalam kelompok teori ini adalah:

- 1) Teori motivasi klasik dari F.W. Taylor
- 2) Teori hirarki kebutuhan dari A.H. Maslow
- 3) Teori dua faktor dari Federick Herzberg
- 4) Teori Existence, Relatedness and Growth (ERG) dari Aldefer
- 5) Teori Kebutuhan dari Mc Clelland

Teori motivasi yang masuk dalam kelompok tersebut di atas menitik beratkan teorinya pada faktor-faktor yang ada didalam diri orang, yaitu faktor apa saja yang dapat menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba untuk menjawab munculnya pertanyaan seputar kebutuhan apa saja yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Sesuatu yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang adalah terpenuhinya kebutuhan serta kepuasan terhadap materi atau non materi yang diperolehnya dari bekerja.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya (Malayu SP Hasibuan, 1996: 112).

Hasibuan memberikan kesimpulan dari teori motivasi kebutuhan (*content theory*) tersebut sebagai berikut:

- 1) Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materiel dan non materiel yang memberikan kepuasan bagi karyawan.
- 2) Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus.
- 3) Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja.
- 4) Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi.

b. Teori Proses atau *Process Theory*

Titik berat pembahasan dalam teori proses ini diarahkan pada bagai-mana menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses "sebab dan akibat" yaitu bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperoleh. Jika bekerja dengan baik saat ini, maka hasil yang akan diperoleh untuk hari esok juga akan baik (H. Malayu SP Hasibuan, 1996: 116).

Keinginan manusia pada dasarnya hanya menyangkut sesuatu hal yang baik-baik saja, maka daya dorong yang meng-gerakkan motivasi seseorang terkandung dari harapan yang akan di-perolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut sebagai "teori harapan atau *Expectancy Theory*". Jika harapan yang terkandung dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan meningkat semangat kerjanya, sebaliknya apabila harapannya tidak menjadi kenyataan maka ia akan menjadi malas, yang termasuk ke dalam teori proses ini adalah:

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor H. Vroom
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- 3) Teori Penguhan (*Reinforcement Theory*).

2. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Jika motivasi kerja rendah, sulit diharapkan prestasi kerjanya akan tinggi. Motivasi dapat dibedakan antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik, yaitu

rangsangan yang datangnya dari luar dirinya. Sebagai contoh seorang karyawan bekerja jika ia diberi hadiah atau insentif untuk bekerja baik. Dalam hal ini motivasi kerjanya tinggi karena ia mengharapkan suatu imbalan dari luar dirinya. Adapun yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam dirinya sendiri, misal seorang karyawan bekerja keras karena ia senang melakukan pekerjaan itu dan mengalami kepuasan dengan pekerjaannya. Dalam hal ini insentif atau pendorong terletak dalam kepuasan melaksanakan pekerjaan itu sendiri yang datangnya dari dalam dirinya. Karyawan akan mengalami kepuasan kerja bila ia mempunyai atau diberikan kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin ia lakukan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, disamping keterlibatannya dalam keikutsertaan pengambilan keputusan bersama atasannya. Karena pada hakekatnya karyawan dalam bekerja ingin mencari atau tercapainya berbagai kebutuhannya, kebutuhannya tersebut sebagai berikut: (Jamaludin Ancok dalam Subowo, 1999: 56)

- a. Kesempatan untuk maju berkarir.
- b. Rasa aman bahwa pekerjaan tersebut akan terus dimiliki.
- c. Atasan yang dapat memahami kebutuhan karyawan dan memperlakukan karyawan dengan adil.
- d. Penghasilan yang memadai.
- e. Teman sekerja yang kompak (saling percaya dan penuh pengertian).
- f. Lingkungan fisik pekerjaan yang menyenangkan.
- g. Pekerjaan yang secara intrinsik memang menyenangkan, karena sesuai dengan bakat, minat, kemampuan dan aspirasinya. Selain itu pekerjaan

yang memberikan kesempatan untuk mandiri dalam mengambil keputusan dan mengembangkan kreativitas, adanya *feed-back* tentang hasil kerja serta adanya variasi dalam tugas sehingga karyawan tidak merasa bosan.

Walaupun determinan yang penting bagi prestasi karyawan dalam motivasi, namun motivasi bukannya satu-satunya determinan, seperti yang disebutkan di atas, masih banyak variabel yang lain seperti upaya yang dicurahkan, kemampuan dan pengalaman juga mempengaruhi prestasi. Yang menjadi masalah bagi seorang pimpinan perusahaan atau organisasi adalah mengapa beberapa karyawan berprestasi lebih baik dari karyawan lainnya. Beberapa variabel yang menyebabkan perbedaan prestasi antara lain seperti kemampuan, naluri, tingkat aspirasi, faktor umur, pendidikan, latar belakang keluarga dan sebagainya. Walaupun banyak hal yang memengaruhi prestasi karyawan, namun motivasi merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya.

Banyak para ahli mengakui walaupun sudah jelas tentang pentingnya motivasi, tetapi sukar mendefinisikan dan menganalisisnya dalam organisasi. Salah satu definisi mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan usaha (*respon*) setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu dan kelangsungan perilaku. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis tentang motivasi harus memusatkan perhatiannya pada faktor pendorong dan mengarahkan kegiatan karyawan.

3. Motivasi dan Kebutuhan

Mengetahui dan menyadari akan konsep kebutuhan adalah penting guna memahami lebih baik perilaku kita sendiri dan perilaku orang lain dengan demikian kita tahu dengan siapa dan melalui siapa kita bekerja. Banyak teori tentang motivasi dan penemuan riset yang mencoba menjelaskan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Salah satu teori tersebut adalah teori kepuasan disebut pula teori isi (*content theories*). Teori kepuasan memusatkan perhatiannya pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan mengintensifkan perilaku, yaitu mencoba menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi karyawan. Adapun kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dirasakan atau dialami karyawan pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis misalnya kebutuhan akan makan dan minum, bersifat psikologis, misalnya kebutuhan akan harga diri atau kebutuhan sosiologis, misalnya kebutuhan akan interaksi sosial. Sehingga kebutuhan dapat dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku dalam mencapai suatu prestasi. Jika kebutuhan akibat kekurangan muncul, maka karyawan lebih peka terhadap usaha motivasi dari pimpinannya.

Proses motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian ahli teori mengarahkan untuk mencapai tujuan (*goal direction*). Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang menarik untuk berbuat. Tercapainya tujuan yang diinginkan dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasannya akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud

merupakan motor penggerak motivasi karyawan. Menurut Suharsono Sagir, motor penggerak tersebut meliputi: (J. Ravianto, 1985: 97-98; dalam Subowo, 1999: 58)

a. Prestasi (*Achievement*)

Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran yang diinginkan.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh karyawan akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan tersebut akan memberikan kepuasan batin.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi karyawan untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang bahkan cenderung untuk menjadi kegiatan rutin yang membosankan. Sebaliknya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan karyawan baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih bergairah. Apalagi jikalau pengembangan tersebut dikaitkan dengan prestasi karyawan.

f. Keterlibatan (*Involment*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan baik langsung ataupun tidak langsung akan merupakan motivator bagi karyawan. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab melalui peran serta berprestasi lewat pengembangan pribadi.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka akan merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan menjadi motivator untuk berprestasi.

4. Kebutuhan Psikologis Karyawan

Kebutuhan yang telah disebutkan di atas jika dikelompokkan ada kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosiologi maupun kebutuhan psikologis. Karyawan akan memperoleh pemenuhan berbagai kebutuhan tersebut dari hasil interaksi mereka dengan sesama karyawan demikian pula dengan para atasannya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan atau organisasinya.

Hal-hal positif yang ingin diperoleh karyawan dari interaksi tersebut tidaklah semata-mata hal yang bersifat material atau finansial seperti kendaraan, gaji yang besar, tetapi juga hal-hal yang bersifat psikologis. Hal-hal yang bersifat psikologis ini misalnya adanya kesempatan berkreasi, adanya pengakuan atas inisiatif yang dibuat karyawan, adanya perasaan sebagai anggota kelompok yang diajak ikut berbicara untuk memajukan perusahaan atau organisasinya dan sebagainya. Hal-hal ini disebut

psikological income yang tidak kalah pentingnya dengan *financial income*. Dalam kondisi keuangan perusahaan yang lemah akan menurun, maka perhatian harus lebih diarahkan pada pemberian *psycological income*. Hal ini karena tindakan demikian tidak memerlukan biaya yang terlalu besar jika dibandingkan dengan usaha peningkatan prestasi dengan cara memperbaharui atau membeli alat-alat produksi baru, menaikkan upah dan sebagainya, walaupun yang demikian mungkin dapat dilakukan. Usaha-usaha yang terakhir selalu mempunyai konsekuensi pengeluaran uang relatif besar.

5. Usaha Meningkatkan Motivasi Psikologis

Bidang perilaku organisasi mengajukan sejumlah saran untuk memperbaiki kandungan motivasi kerja. Secara tidak berbeda, saran-saran yang diberikan adalah berupa pembuatan strategi desain ulang pekerjaan (*job redesign strategies*), dengan strategi tersebut berusaha untuk memperbaiki prestasi melalui perubahan-perubahan, antar lain cakupan kerja dan kedalaman kerja (Gibson dalam Subowo, 1999: 60). Hal tersebut dapat diartikan memberikan motivasi yang berupa motivasi psikologi atau *psycological income*.

Dengan maksud yang sama Jamaludin Ancok mengutip pendapat Densi Umstot (dikutip dari Luthan, 1984; dalam Subowo, 1999: 60) salah satu cara untuk memberikan *psycological income* ialah membuat rancangan kerja (*job design*) yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Rancangan kerja tersebut dapat berbagai macam bentuknya. Jamaludin Ancok macam-macam *job design* tersebut adalah (Subowo, 1999: 60):

a. *Job Enrichment*

Pemerkayaan pekerjaan meningkatkan kedalaman pekerjaan untuk memperbesar tercapainya kebutuhan perkembangan dan otonomi. Penerapan pemerkayaan pekerjaan diwujudkan melalui perubahan langsung ke dalam pekerjaan. Dasar teori ini bahwa faktor yang memenuhi kebutuhan individu karyawan untuk pertumbuhan psikologis, kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan dan bertanggung jawab serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Cara untuk menyediakan kesempatan kerja tersebut ialah dengan merancang kembali pekerjaan yang melibatkan banyak variasi dalam hal isinya, yang menuntut keahlian yang lebih tinggi, yang memberikan otonomi dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan untuk terlibat membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pekerjaannya sendiri. Selain itu pekerjaan harus pula menyediakan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh pengalaman yang berharga.

b. *Job Enlargement*

Pemekaran pekerjaan meningkatkan cakupan pekerjaan dengan mengurangi sifat monoton dan meningkatkan motivasi. Atau dengan kata lain memberikan tambahan tugas pada karyawan agar pekerjaannya lebih bervariasi. Strategi pemekaran pekerjaan dipusatkan kepada kebalikan dari bentuk spesialisasi yaitu meningkatkan jumlah tugas yang dikerjakan seorang karyawan agar karyawan tidak jenuh melakukan pekerjaan yang monoton sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja

serta menurunkan kebiasaan mangkir yang seterusnya akan meningkatkan prestasi kerja. Tetapi juga harus disadari bahwa strategi ini juga menimbulkan kerugian antara lain kemungkinan karyawan menuntut gaji yang lebih besar sebagai imbalan prestasi mereka melaksanakan pekerjaan yang dimekarkan.

c. *Job Rotation*

Memberikan kesempatan kepada karyawan secara bergiliran dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya guna memperkecil kemungkinan timbulnya rasa jenuh atau bosan dengan pekerjaan rutin sekaligus meningkatkan motivasi.

d. *Socio-technic Approach*

Membuat sekelompok orang dalam team bertanggung jawab pada pekerjaan dengan membuat keseimbangan aspek teknik dan aspek sosial. Tujuan pendekatan ini ialah untuk mengatasi perasaan keterasingan (*alienation*) dan kebosanan dalam bekerja oleh karena sifat teknik pekerjaan yang monoton umpamanya memakai sistem ban berjalan (*assembly line*). Sistem ini digantikan dengan sistem kerja kelompok, di mana karyawan dikelompokkan dalam kelompok-kelompok kerja yang mengatur pekerjaannya sendiri. Mereka diberi kesempatan untuk memilih pimpinannya sendiri, menetapkan sendiri target kerja dan kecepatan kerja, memeriksa sendiri hasil pekerjaan sebelum diserahkan pada bagian lainnya. Barang hasil kerja tidak lagi diangkut dengan ban berjalan, tetapi diangkut oleh petugas yang sudah ditugaskan. Pendekatan ini mengusahakan adanya atau peningkatan interaksi antar

para karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

e. *Job Engineering*

Melakukan usaha meningkatkan efisiensi dengan mengusahakan bahwa kegiatan atau gerak yang dilakukan karyawan menjadi efisien dengan tidak mengorbankan karyawan menjadi cepat lelah. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan studi gerak dan waktu (*motion and time study*). Dari hasil studi tersebut gerakan-gerakan yang dianggap tidak perlu dalam pelaksanaan tugas maka harus dihilangkan dan sekaligus alat-alat kerja yang digunakan karyawan adalah alat-alat yang cocok bagi pekerjaan dan menyenangkan karyawan pemakainya. Dengan demikian pekerjaan dilakukan dengan ringan dan penuh rasa senang yang akhirnya akan mendorong tingkat prestasi kerja karyawan.

f. *Goal Seeting*.

Memasukkan tujuan kerja, *feed-back* dan *incentive* ke dalam pekerjaan. Dalam hal ini karyawan dilibatkan dalam menentukan tujuan organisasi atau tujuan kelompok dan dengan ukuran tujuan yang dicapai diberikan *feed-back* untuk menentukan tujuan atau perbaikan tujuan dan perbaikan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Dengan demikian karyawan akan selalu memikirkan keterlibatan dirinya dalam memajukan organisasinya sekaligus dirinya dalam memberikan sumbangan pada organisasinya.

D. Prestasi Kerja

Menurut Supardi (1989: 63) prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dikatakan berprestasi kerja baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya bahkan dapat melebihi standar yang telah ditetapkan, maka diperlukan pengabdian yang benar-benar dari seorang tenaga kerja. David C. McClelland yang dikutip oleh Komaruddin (1989: 47) mengatakan untuk lebih berprestasi diperlukan pengabdian manusia dalam pencapaian tujuan. Mereka yang mempunyai motif yang tinggi untuk berprestasi tampak dari kesukaannya dalam pekerjaannya. Dari definisi di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditentukan seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Seseorang dikatakan berprestasi kerja baik apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan atau bahkan dapat melebihi standar.

Penilaian prestasi kerja, harus dilakukan dengan objektif, sistematis dan terus menerus. Menurut Marwan AS. Dan Awig DS. (1986: 110) penilaian prestasi kerja dilakukan secara sistematis dan konsisten agar hasil penilaian tersebut objektif dan akurat. Penilaian ini juga dilakukan untuk mendorong atasan agar memperhatikan bawahannya.

1. Tujuan pengukuran Prestasi Kerja

Seperti kita ketahui bahwa aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi di dalam hirarki kebutuhan Maslow. Dengan kata lain,

kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan berhubungan dengan orang lain dan kebutuhan akan penghargaan merupakan syarat untuk tercapainya kebutuhan aktualisasi diri, yang diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk berprestasi.

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (*sense of achievement*) untuk merasa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Istilah prestasi memang agak membingungkan, karena mengandung berbagai pengertian. Istilah tersebut dapat diartikan sebagai "arti penting suatu pekerjaan". "tingkat keterampilan yang diperlukan", "kemajuan dan tingkat penyelesaian " suatu pekerjaan.

Penilaian atau evaluasi terhadap suatu pekerjaan sangat penting artinya, penilaian prestasi (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja perawat. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para perawat, tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan perawat, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja, membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan kompensasi, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek, mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Tidak Akuratnya Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil personalia tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu dalam diagnosa 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 luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Supardi (1989: 64), manfaat penilaian prestasi kerja adalah:

a. Usaha Perbaikan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian prestasi kerja akan menjadi umpan balik pada pimpinan dan karyawan itu sendiri untuk memperbaiki prestasi kerja selanjutnya.

b. Evaluasi Pemilihan dan Penempatan Pegawai

Prestasi kerja yang baik dan yang kurang baik mencerminkan adanya kekurangan atau kelebihan dalam pemilihan dan penempatan karyawan.

c. Mengetahui Kesalahan dalam Perencanaan Pekerjaan

Penilaian prestasi kerja dapat menentukan apakah rencana pekerjaan dapat dicapai oleh karyawan, sehingga membantu perusahaan mencari kemungkinan-kemungkinan kesalahan perencanaan pekerjaan.

d. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat menjamin keputusan penempatan karyawan yang diambil tanpa diskriminasi.

e. Tantangan Eksternal

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh persoalan-persoalan eksternal seperti, keluarga, kesehatan, masalah pribadi. Dengan mengetahui prestasi kerja masing-masing karyawan, perusahaan akan mudah mencari alternatif pemecahan masalah eksternal yang menyangkut karyawan.

3. Faktor Prestasi Kerja

Terdapat beberapa faktor dalam menentukan prestasi kerja. Menurut Supardi (1989:69) faktor dari prestasi kerja itu adalah:

a. Kualitas Kerja

Meliputi ketelitian, kerapian dalam melakukan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

b. Kuantitas Kerja

Meliputi output atau keluaran, target kerja dalam kualitas kerja.

c. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaannya.

d. Penyesuaian Pekerjaan

Ditinjau dari kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas luar maupun tugas baru serta kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.

e. Ketangguhan

Kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas, misalnya keandalan melaksanakan peraturan kerja, inisiatif, disiplin dan sebagainya.

f. Hubungan Kerja

Penilaiannya berdasarkan sikap karyawan terhadap atasan dan kesediaan menerima perubahan dalam bekerja.

g. Keselamatan Kerja

Menyangkut penilaian bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja.

h. Keandalan

Melakukan pekerjaan atas peraturan, inovatif-fleksibel dengan kompetensi yang memadai.

i. Sikap

Mendemonstrasikan sikap dan perilaku yang ramah, simpatik, empati baik terhadap sejawat maupun klien.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, maka faktor prestasi kerja yang akan digunakan menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah pencapaian prestasi kerja dilihat dari diri karyawan saat bekerja yang meliputi ketelitian dan ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan serta keterampilan dalam mengerjakan tugas.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah pencapaian prestasi kerja yang diukur atas dasar hasil kerja yang dicapai karyawan dalam bekerja meliputi hasil kerja lembur, keberhasilan perencanaan perusahaan dan absensi karyawan.

c. Kehandalan

Kehandalan adalah pencapaian prestasi kerja yang diukur dari pekerjaan atas peraturan, inovatif-fleksibel dengan kompetensi yang memadai.

d. Sikap

Sikap adalah pencapaian prestasi kerja dengan mendemonstrasikan sikap dan perilaku yang ramah, simpatik, empati baik terhadap sejawat maupun klien.

E. Hipotesis Penelitian

Sebagai jawaban awal dari penelitian ini, maka penulis kemukakan dugaan sementara bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan/nyata dari motivasi psikologis terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Goal Setting (tujuan kerja) merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandala Segar Syrup. Perusahaan ini terletak di Polanharjo, Lampung. Jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 100 orang dan tersebar dalam 2 bagian. Produk yang dihasilkan perusahaan berupa minuman sirup.

B. Identifikasi Variabel

Variabel yang diidentifikasi secara operasional berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi psikologis sebagai variabel independen atau variabel (X), terdiri dari:
 - a. Job Enrichment (X_1)
 - b. Job Enlargement (X_2)
 - c. Job Rotation (X_3)
 - d. Goal Setting (X_4)

2. Variabel prestasi kerja sebagai variabel tergantung atau variabel dependent (Y), terdiri dari:
 - a. Kualitas Kerja (Y_1)
 - b. Kuantitas Kerja (Y_2)
 - c. Keandalan (Y_3)
 - d. Sikap (Y_4)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Motivasi Psikologis (X)

Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Motivasi psikologi atau *psychological income* ialah membuat rancangan kerja (*job design*) yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

a. Job Enrichment (X_1)

Job Enrichment atau pemerayaan pekerjaan meningkatkan kedalaman pekerjaan untuk memperbesar tercapainya kebutuhan perkembangan dan otonomi. Penerapan pemerayaan pekerjaan diwujudkan melalui perubahan langsung ke dalam pekerjaan. Indikatornya meliputi:

- 1) Diberi kesempatan untuk berkembang.
- 2) Diberi keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan untuk hal-hal yang baru.

b. Job Enlargement (X_2)

Job Enlargement atau pemekaran pekerjaan meningkatkan cakupan pekerjaan dengan mengurangi sifat monoton dan meningkatkan motivasi.

Indikatornya meliputi:

- 1) Perusahaan sering memberikan tugas tambahan.
- 2) Perusahaan sering mencoba berbagai produk baru yang berbeda.
- 3) Karyawan dapat meminta pekerjaan lain yang baru.

c. Job Rotation (X_3)

Job Rotation atau perputaran tenaga kerja yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan secara bergiliran dari satu pekerjaan ke pekerjaan

lainnya guna memperkecil kemungkinan timbulnya rasa jenuh atau bosan dengan pekerjaan rutin sekaligus meningkatkan motivasi. Indikatornya meliputi:

- 1) Sering berganti posisi pekerjaan.
- 2) Dapat mengajukan perpindahan ke bagian lain.
- 3) Perusahaan memberikan kesempatan pada kedudukan yang lebih tinggi.

d. Goal Setting (X_4)

Goal Setting dilakukan dengan memasukkan tujuan kerja, *feed-back* dan incentive ke dalam pekerjaan. Dalam hal ini karyawan dilibatkan dalam menentukan tujuan organisasi atau tujuan kelompok dan dengan ukuran tujuan yang dicapai diberikan *feed-back* untuk menentukan tujuan atau perbaikan tujuan dan perbaikan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Indikatornya meliputi:

- 1) Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan ketentuan upah.
- 2) Perusahaan menerangkan tujuan-tujuan pencapaian dalam berusaha.
- 3) Karyawan dilibatkan dalam menentukan tujuan perusahaan.

2. Variabel Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

a. Kualitas Kerja (Y_1)

Dapat menyelesaikan semua beban tugas sesuai dengan standard dan disiplin keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan. Indikatornya meliputi:

- 1) Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 2) Mempunyai perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan
- 3) Kesetiaan terhadap perusahaan.

b. Kuantitas Kerja (Y_2)

Beban kerja dapat terselesaikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas serta satuan waktu tertentu. Indikatornya meliputi:

- 1) Dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
- 2) Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- 3) Tidak pernah meninggalkan pekerjaan.

c. Keandalan (Y_3)

Dikerjakan atas peraturan, inovatif-fleksibel dengan kompetensi yang memadai. Indikatornya meliputi:

- 1) Mempunyai kemampuan melayani konsumen dengan baik.
- 2) Selalu berorientasi memuaskan konsumen.
- 3) Mempunyai keterampilan yang menonjol dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

d. Sikap (Y_4)

Mendemonstrasikan sikap dan perilaku yang ramah, simpatik, empati baik terhadap sejawat, rumah sakit maupun klien/pasien. Indikatornya meliputi:

- 1) Saling menghormati terhadap karyawan.
- 2) Mempunyai banyak relasi.
- 3) Menghargai atasan sebagaimana mestinya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Masri Sangarimbun dan Sofian Effendi (1989, hal. 152) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Mandala Segar Syrup yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini tidak semua karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup menjadi responden penelitian, hanya diambil sebagian saja yang dapat mewakili populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *random sampling* yaitu pengambilan sampel dari setiap bagian bidang pekerjaan yang diwakili sebagian para karyawan secara acak.

Menurut Soehardi Sigit (2001, hal. 91) hampir seluruh praktik proyek penelitian sangat sukar memenuhi sampling yang ideal. Seringkali peneliti melakukan hal yang berbeda dari aturan yang ada, karena terpaksa oleh adanya keterbatasan, antara lain, data, dana, waktu dan tenaga. Besar sampel yang umum adalah 1/10, namun angka ini juga bisa terlalu besar atau terlalu kecil. Untuk penelitian ini, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n : jumlah sampel penelitian
- N : adalah populasi yang berjumlah 100 karyawan
- d² : adalah presisi yang ditetapkan ± 6% dengan tingkat kepercayaan 94%.

$$n = \frac{100}{(100)(0,06)^2 + 1}$$

$$n = \frac{100}{100,0,0036 + 1}$$

$$n = \frac{100}{1,36} \quad n : 73,529 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \text{ responden}$$

Dengan demikian maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang.

E. Data yang Dibutuhkan

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi prestasi kerja dan motivasi psikologis. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisioner kepada para karyawan PT. Mandala Segar Syrup yang menjadi sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dari catatan-catatan organisasi atau karyawan. Adapun data sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan termasuk besarnya gaji para karyawan, sesuai dengan golongan dan jabatannya.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan dalam kuesioner harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran di sini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongkrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, sehingga dapat menghilangkan rasa keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini di dalam penelitian telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yakni dengan menggunakan skala Likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (1999: 87) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|---------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | diberi Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju | diberi skor 4 |
| c. Jawaban Ragu-ragu | diberi skor 3 |

Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pernyataan, hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan atau pertanyaan telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (*internal consistency*). Dengan asumsi bahwa tiap butir dalam satu faktor mengungkapkan hanya mengenai faktor yang bersangkutan, maka skor butir harus mempunyai korelasi positif dengan skor total. Korelasi positif antara skor butir dengan skor total ini harus cukup kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar. Sedangkan reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur (variabel) dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Bilson, 2002: 59) metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi *Pearson*. Rumus yang digunakan adalah: (Bilson, 2002: 67)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- n = Jumlah responden (sampel)
- X = Skor butir
- Y = Skor total
- XY = skor butir x skor total

Hasil perhitungan korelasi *Pearson*, kemudian jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan valid. Dan jika lebih besar dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan tidak valid, dan tidak diikutkan dalam butir pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2001: 131).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Bilson, 2002: 63). Metode yang digunakan dalam reliabilitas ini adalah dengan teknik alpha. Rumus alpha adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Butir pertanyaan dinyatakan reliabel jika alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001: 129).

H. Model Analisis Data

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan metode deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menjelaskan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dari masing-masing variabel penilaian responden yang meliputi job enrichment, job enlargement, job rotation dan goal setting, serta menerangkan tentang masing-masing karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan dengan menggunakan statistik deskriptif.

2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yaitu mengenai pengaruh yang signifikan/nyata dari motivasi psikologis terhadap prestasi kerja karyawan. Alat analisis ini yaitu model uji serentak dengan F Statistik dan uji parsial dengan t statistik. Penggunaan model statistik untuk penelitian terhadap satu variabel penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dapat ditentukan berdasarkan masalah atau pernyataan penelitian dan skala variabel yang bersangkutan. Menganalisis data yang ada dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh gambaran keseluruhan dari data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda dan korelasi parsial.

a. Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel prestasi kerja, bila 2 variabel atau lebih motivasi sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan

dari variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup.

Formula dari model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 80)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Nilai Y, jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$
- b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).
- b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)
- b_3 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen).
- b_4 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_4 (independen).
- X_1 = Sebagai nilai variabel job enrichment
- X_2 = Sebagai nilai variabel job enlargement
- X_3 = Sebagai nilai variabel job rotation
- X_4 = Sebagai nilai variabel goal setting

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0. untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan 0 (nol).

b. Analisis Korelasi Berganda

Alat analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Formulasi Koefisien Korelasi Berganda: (Zainai Mustafa, 1992, hal. 136)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_{1,y} + b_2 \sum x_{2,y} + b_3 \sum x_{3,y} + b_4 \sum x_{4,y}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

2) Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang = $k = 4$ dan dk penyebut = $(n - k - 1) = 75 - 4 - 1 = 71$. Dengan $\alpha = 5\%$.

3) Menghitung f-hitung dengan rumus: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 138)

$$F - hit = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - 1 - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

4) Membuat keputusan pengujian hipotesis:

Ho diterima jika : $F - hit \leq F - tab.$

Ho ditolak jika : $F - hit > F - tab.$

c. Analisis Korelasi Parsial

Alat analisis Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara satu variabel bebas dengan variabel tergantung di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tetap.

Formulasi Korelasi Parsial: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 140)

$$r_{Y(X_1, X_2)} = \frac{r_{YX_1} - r_{YX_2} \cdot r_{X_1, X_2}}{\sqrt{1 - r_{X_1, X_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{YX_1}^2}}$$

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis kedua tentang variabel yang paling dominan pengaruhnya di antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja. Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

1) Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 4}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

- 2) Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk $dk = 75 - 2 = 73$. Jika $\alpha = 5\%$, untuk uji dua pihak.
- 3) Membuat keputusan pengujian hipotesis:
- Ho diterima jika : $- t_{1/2 \alpha, n - 2} \leq t \leq t_{1/2 \alpha, n - 2}$
- Ho ditolak jika : $t > t_{1/2 \alpha, n - 2}$ atau $- t < - t_{1/2 \alpha, n - 2}$



BAB IV

ANALISIS DATA

Bab IV ini akan mengetengahkan tentang analisis data mengenai pengaruh motivasi psikologis terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup, di Lampung. Setelah dilakukan penelitian terhadap 75 karyawan yang dijadikan responden, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis penelitian. Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket akan dianalisis kuantitatif dengan statistik. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan korelasi. Sedangkan untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F (serentak) dan uji t (parisal). Daftar pertanyaan (angket) yang diberikan pada responden dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian pokok, yang meliputi:

1. Bagian pertama merupakan daftar identitas responden, yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.
2. Bagian kedua berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel penelitian yang meliputi motivasi psikologis dan prestasi kerja. Sedangkan indikatornya dengan item pertanyaan sebanyak 12. Masing-masing 12 pertanyaan untuk variabel motivasi psikologis, 12 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkumpul 75 angket yang telah diisi oleh responden, yang selanjutnya dijadikan data penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Artinya alat ukur yang digunakan sudah diketahui tingkat

kecermatannya untuk melakukan suatu tes dengan fungsi ukurnya, dan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

A. Analisis Deskriptif

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban responden mengenai motivasi psikologis dan prestasi kerja.

1. Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh motivasi psikologis terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandala Segar Syrup yang berada di Lampung ini, dilakukan dengan menggunakan sampel 75 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam lima kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

a. Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 75 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini.

Tabel 4. 1
Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	32	42,7
Wanita	43	57,3
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4. 1 diatas, diketahui bahwa dari 75 responden penelitian ini 32 orang atau 42,7% adalah pria dan 43 orang atau 57,3% adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah wanita, yaitu mencapai 57,3%. Hal ini sesuai dengan karakteristik perusahaan yang sebagian besar karyawannya adalah wanita.

b. Kelompok Responden menurut Umur

Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang umurnya kurang dari 20 tahun, kemudian umur antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, kemudian umur antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan kategori responden yang umurnya lebih dari 40 tahun. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4. 2 di bawah ini:

Tabel 4. 2
Kelompok Responden menurut Umur

Umur	Frekuensi	%
Kurang dari 20 tahun	0	0,0
20 sampai dengan 29 tahun	36	48,0
30 sampai dengan 39 tahun	20	26,7
40 tahun atau lebih	19	25,3
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4. 2 diatas, diketahui bahwa dari 75 responden penelitian ini tidak terdapat karyawan yang umurnya kurang dari 20 tahun, yang berumur 20 – 29 tahun ada sejumlah 36 orang atau 48,0%, yang berumur 30 – 39 tahun ada sejumlah 20 orang atau 26,7%, dan yang berumur lebih dari 40 tahun ada sejumlah 19 orang atau 25,3%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur 20 - 29, yaitu mencapai angka 48% atau hampir separuhnya sampel penelitian. Umur tersebut merupakan umur yang sangat produktif, sehingga sangat mendukung untuk pengisian kuisisioner untuk mengemukakan tentang faktor-faktor yang dipertanyakan dalam penelitian.

c. Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang pendidikannya tamat Sekolah Dasar (SD), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan tamat Perguruan Tinggi. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 75 responden berkaitan dengan pendidikan karyawan, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 3 berikut ini:

Tabel 4. 3
Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SD	8	10,7
SLTP	31	41,3
SLTA	34	45,3
PT	2	2,7
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menggambarkan bahwa dari 75 responden penelitian ini karyawan PT. Mandala Segar Syrup, yang pendidikannya hanya tamat SD terdapat 8 responden atau 10,7%, sedangkan 31 orang atau 41,3% adalah tamat SLTP, 34 orang atau 45,3% tamat SLTA, dan dan 2 orang atau 2,7% adalah tamat Perguruan tinggi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah berpendidikan tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yaitu mencapai 45,3%. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi tingkat kepandaianya dan keterampilannya. Maka PT. Mandala Segar Syrup iri telah memiliki sumber daya manusia yang cukup baik dilihat dari tingkat pendidikan karyawannya.

d. Kelompok Responden menurut Status Perkawinan

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 75 responden berkaitan dengan status perkawinan, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Kelompok Responden menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	%
Kawin	64	85,3
Tidak Kawin	11	14,7
Duda/Janda	0	0
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4. 4 diatas, diketahui bahwa dari 75 responden penelitian ini 64 orang atau 85,3% sudah kawin, dan 11 orang atau 14,7% belum kawin sedangkan pegawai yang sudah bercerai duda/janda tidak ada di PT. Mandala Segar Syrup ini. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden penelitian ini berstatus sudah kawin, yaitu mencapai angka 85,3% dari total responden.

e. Kelompok Responden menurut Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan, digolongkan menurut banyaknya orang yang menjadi tanggungannya dari hasil gajinya. Kategori jumlah tanggungan disajikan menjadi 4 kategori, yaitu tidak punya tanggungan, 1, 2, orang, 3, 4 orang dan 5 orang atau lebih.

Tabel 4. 5
Kelompok Responden menurut Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Frekuensi	%
Tidak Ada Tanggungan	11	14,7
1, 2 orang	39	52,0
3, 4 orang	25	33,3
5 orang atau lebih	0	0,0
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel diatas menggambarkan bahwa dari 75 responden penelitian ini menunjukkan responden yang tidak memiliki tanggungan ada 11 orang atau 14,7%, yang memiliki jumlah tanggungan 1, 2 orang ada sejumlah 39 orang atau 52,0%, jumlah tanggungan 3, 4 orang berjumlah 25 orang atau 33,3% dan tidak ada karyawan yang memiliki tanggungan lebih dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tanggungan selain dirinya yaitu berjumlah antara 1 sampai 2 orang, yaitu mencapai jumlah 52,0% dari total responden. Hal ini karena kebanyakan responden sudah menikah, jadi mungkin mereka hanya menanggung anak-anaknya saja.

2. Tanggapan Karyawan PT. Mandala Segar Syrup tentang Motivasi Psikologis

Tanggapan karyawan mengenai faktor motivasi psikologis ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan (indikator) yang berjumlah 12 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 75 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh motivasi psikologisnya. Motivasi psikologis ini terbagi dalam 4 variabel, meliputi *job enrichment*, *job enlargement*, *job rotation* dan *goal setting*, sedangkan jumlah pertanyaan untuk masing-masing variabel adalah 3 butir pertanyaan.

a. Tanggapan Karyawan tentang Variabel *Job Enrichment*

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel psikologi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 6 dibawah ini:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Enrichment*

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0,00
Tidak Setuju	1	1	11	13	5,78
Ragu-Ragu	5	6	4	15	6,67
Setuju	31	33	34	98	43,56
Sangat Setuju	38	35	26	99	44,00
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel *job enrichment*, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak (44,00%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang setuju sebanyak (43,56%), yang

sangat setuju yaitu sebanyak (44,00%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang setuju sebanyak (43,56%), yang memberikan tanggapan yang ragu-ragu (6,67%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terdapat (5,78%) pada urutan keempat dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju.

b. Tanggapan Karyawan tentang Variabel *Job Enlargement*

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel *job enlargement* yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 7 dibawah ini:

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Enlargement*

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	0	0	5	5	7,22
Tidak Setuju	1	3	2	6	2,67
Ragu-Ragu	3	7	5	15	6,67
Setuju	37	48	48	133	59,11
Sangat Setuju	34	17	15	66	29,33
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel *job enlargement*, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (59,11%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang sangat setuju sebanyak (29,33%), yang memberikan tanggapan yang ragu-ragu (6,67%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terdapat (2,67%)

pada urutan keempat dan responden yang memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju sebanyak (2,22%).

c. Tanggapan Karyawan tentang Variabel *Job Rotation*

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel *job rotation* yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 8 dibawah ini:

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden terhadap Variabel *Job Rotation*

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	4	10	9	23	10,22
Tidak Setuju	15	15	18	48	21,33
Ragu-Ragu	10	7	12	29	12,89
Setuju	32	31	30	93	41,33
Sangat Setuju	14	12	6	32	14,22
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel *job rotation*, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (41,33%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang tidak setuju sebanyak (21,33%), yang memberikan tanggapan yang sangat setuju (14,22%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu terdapat (12,89%) pada urutan keempat dan responden yang memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju sebanyak (10,22%).

d. Tanggapan Karyawan tentang Variabel *Goal Seeting*

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel *goal seeting* yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 9 dibawah ini:

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden terhadap Variabel *Goal Seeting*

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	8	1	1	10	4,44
Tidak Setuju	11	2	6	19	8,44
Ragu-Ragu	3	3	4	10	4,44
Setuju	33	38	29	100	44,44
Sangat Setuju	20	31	35	86	38,22
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel *goal seeting*, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (44,44%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang sangat setuju sebanyak (38,22%), yang memberikan tanggapan yang tidak setuju (8,44%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu dan sangat tidak setuju masing-masing jumlahnya sama yaitu sebanyak (4,44%) pada urutan keempat dan kelima.

3. Tanggapan Karyawan PT. Mandala Segar Syrup Tentang Prestasi Kerja

Tanggapan karyawan mengenai prestasi kerja ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 12 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 75 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang prestasi kerja. Prestasi kerja

terdiri dari 4 variabel yang meliputi variabel kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap.

a. Tanggapan Karyawan tentang Variabel Kualitas Kerja

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel kualitas kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 10 dibawah ini:

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kualitas Kerja

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	1	0	4	5	2,22
Tidak Setuju	0	2	9	11	4,89
Ragu-Ragu	1	1	10	12	5,33
Setuju	51	46	37	134	59,56
Sangat Setuju	22	26	15	63	28,00
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel kualitas kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (59,56%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang sangat setuju sebanyak (28,00%), yang memberikan tanggapan yang ragu-ragu (5,33%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terdapat (4,89%) pada urutan keempat dan responden yang memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju sebanyak (2,22%).

b. Tanggapan Karyawan tentang Variabel Kuantitas Kerja

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel kuantitas kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 11 dibawah ini:

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kuantitas Kerja

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	2	1	2	5	2,22
Tidak Setuju	6	3	10	19	8,44
Ragu-Ragu	5	5	18	28	12,44
Setuju	38	50	39	127	56,44
Sangat Setuju	24	16	6	46	20,44
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel kuantitas kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (56,44%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang sangat setuju sebanyak (20,44%), yang memberikan tanggapan yang ragu-ragu (12,44%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terdapat (8,44%) pada urutan keempat dan responden yang memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju sebanyak (2,22%).

c. Tanggapan Karyawan tentang Variabel Kehandalan

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel kehandalan yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 12 dibawah ini:

Tabel 4. 12
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kehandalan

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0,00
Tidak Setuju	0	2	1	3	1,33
Ragu-Ragu	5	3	3	11	4,89
Setuju	48	41	47	136	60,44
Sangat Setuju	22	29	24	75	33,33
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel kehandalan, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (60,44%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang sangat setuju sebanyak (33,33%), yang memberikan tanggapan yang ragu-ragu (4,89%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terdapat (1,33%) pada urutan keempat dan tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju.

d. Tanggapan Karyawan tentang Variabel Sikap

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel sikap yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 13 dibawah ini:

Tabel 4. 13
Tanggapan Responden terhadap Variabel Sikap

Tanggapan	Frekuensi Jawab			Jumlah	Prosentase
	Butir-1	Butir-2	Butir-3		
Sangat Tidak Setuju	0	1	2	3	1,33
Tidak Setuju	0	9	1	10	4,44
Ragu-Ragu	0	22	4	26	11,56
Setuju	54	39	42	135	60,00
Sangat Setuju	21	4	26	51	22,67
Jumlah	75	75	75	225	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Tanggapan responden terhadap variabel sikap, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak (60,00%), kemudian kedua yang memberikan tanggapan yang sangat setuju sebanyak (22,67%), yang memberikan tanggapan yang ragu-ragu (11,56%) menjadi urutan ketiga terbanyak. Sementara itu responden yang memberikan tanggapan ragu-ragu dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak (4,44%) dan (1,33%) pada urutan keempat dan kelima.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas butir pertanyaan mengenai evaluasi butir pertanyaan variabel motivasi psikologis dan pertanyaan tentang prestasi kerja dengan menggunakan sampel 30 responden, dan dengan bantuan program SPSS (Lampiran uji validitas dan reliabilitas) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Uji validitas pertanyaan variabel *job enrichment*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 14
Uji Validitas Pertanyaan Variabel *Job Enrichment*

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 1	0,808	0,000	Valid
2.	Butir – 2	0,776	0,000	Valid
3.	Butir – 3	0,904	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel *job enrichment* nilai korelasi butir berkisar antara 0,776 sampai 0,904 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel *job enrichment* adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel *job enlargement*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15
Uji Validitas Pertanyaan Variabel *Job Enlargement*

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 1	0,895	0,000	Valid
2.	Butir – 2	0,899	0,000	Valid
3.	Butir – 3	0,896	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel *job enlargement* nilai korelasi butir berkisar antara 0,895 sampai 0,899 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel *job enlargement* adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel *job rotation*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16
Uji Validitas Pertanyaan Variabel *Job Rotation*

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 1	0,893	0,000	Valid
2.	Butir – 2	0,872	0,000	Valid
3.	Butir – 3	0,812	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel *job rotation* nilai korelasi butir berkisar antara 0,812 sampai 0,893 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel *job rotation* adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel *goal setting*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17
Uji Validitas Pertanyaan Variabel *Goal Setting*

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 1	0,678	0,000	Valid
2.	Butir – 2	0,769	0,000	Valid
3.	Butir – 3	0,817	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel *goal setting* nilai korelasi butir berkisar antara 0,678 sampai 0,817 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel *goal setting* adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel kualitas kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 18
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kualitas Kerja

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 4	0,921	0,000	Valid
2.	Butir – 5	0,893	0,000	Valid
3.	Butir – 6	0,736	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel kualitas kerja nilai korelasi butir berkisar antara 0,736 sampai 0,921 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kualitas kerja adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel kuantitas kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 19
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kuantitas Kerja

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 7	0,722	0,000	Valid
2.	Butir – 8	0,882	0,000	Valid
3.	Butir – 9	0,732	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel kuantitas kerja nilai korelasi butir berkisar antara 0,722 sampai 0,882 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kuantitas kerja adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Uji validitas pertanyaan variabel kehandalan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 20
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kehandalan

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 10	0,937	0,000	Valid
2.	Butir – 11	0,901	0,000	Valid
3.	Butir – 12	0,689	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel kehandalan nilai korelasi butir berkisar antara 0,689 sampai 0,937 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kehandalan adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

Kemudian untuk uji validitas pertanyaan variabel sikap, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 21
Uji Validitas Pertanyaan Variabel Sikap

No	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1.	Butir – 13	0,916	0,000	Valid
2.	Butir – 14	0,963	0,000	Valid
3.	Butir – 15	0,940	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel sikap nilai korelasi butir berkisar antara 0,916 sampai 0,963 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel sikap adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data.

2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas) diketahui sebagai berikut:

- 1) Uji reliabilitas pertanyaan *job enrichment* nilai alpha adalah 0,761; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,761 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel *job enrichment* adalah reliabel atau handal.
- 2) Uji reliabilitas pertanyaan *job enlargement* nilai alpha adalah 0,861; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,861 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel *job enlargement* adalah reliabel atau handal.
- 3) Uji reliabilitas pertanyaan *job rotation* nilai alpha adalah 0,823; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,823 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel *job rotation* adalah reliabel atau handal.
- 4) Uji reliabilitas pertanyaan *goal setting* nilai alpha adalah 0,617; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,617 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel *goal setting* adalah reliabel atau handal.
- 5) Uji reliabilitas pertanyaan kualitas kerja nilai alpha adalah 0,814; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,814 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kualitas kerja adalah reliabel atau handal.

- 6) Uji reliabilitas pertanyaan kuantitas kerja nilai alpha adalah 0,681; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,681 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kuantitas kerja adalah reliabel atau handal.
- 7) Uji reliabilitas pertanyaan kehandalan nilai alpha adalah 0,807; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,807 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kehandalan adalah reliabel atau handal.
- 8) Uji reliabilitas pertanyaan sikap nilai alpha adalah 0,934; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,934 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel sikap adalah reliabel atau handal.

C. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas data deskriptif yang telah dijabarkan dalam analisis deskriptif, yang telah diuji kesahihan datanya dengan uji validitas dan reliabilitas, sehingga dapat dilanjutkan dalam uji hipotesis dengan alat-alat analisis secara statistik.

1. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Koefisien korelasi merupakan proporsi sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Dari hasil pengolahan data input (lampiran regresi) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dengan menggunakan olah data SPSS (lampiran), maka diperoleh hasil koefisien regresi. Maka persamaan menjadi:

$$Y = 21,714 + 0,471 X_1 + 0,308 X_2 + 0,669 X_3 + 0,777 X_4 + 0$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja karyawan sebesar 21,714 satuan apabila variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 , nol. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan akan tetap ada, walaupun tidak terdapat variabel-variabel motivasi psikologis. Dari data di atas pula dapat dijabarkan bahwa prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,471 satuan apabila variabel *job enrichment* (X_1) meningkat 1 (satu) satuan apabila X_2 , X_3 , dan X_4 konstan. Hal ini menunjukkan bahwa *job enrichment* (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Demikian juga halnya untuk variabel *job enlargement* (X_2), diketahui bahwa prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,308 satuan apabila variabel *job enlargement* (X_2) meningkat 1 (satu) satuan apabila X_1 , X_3 , dan X_4 konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job enlargement* (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung.

Diketahui bahwa prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,669 satuan apabila variabel *job rotation* (X_3) meningkat 1 (satu) satuan apabila X_1 , X_2 , dan X_4 konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job rotation* (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja para karyawan. Dan prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,777 satuan apabila variabel *goal setting* (X_4) meningkat 1 (satu) satuan apabila X_1 , X_2 , dan X_3 konstan. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel *goal setting* (X_4) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi tertinggi diantara masing-masing variabel adalah variabel *goal setting* (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa memasukkan tujuan kerja, *feed-back* dan *incentive* ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja para karyawan. Dengan demikian maka pihak perusahaan harus jeli dalam memperhatikan pemenuhan faktor finansial untuk memperoleh motivasi kerja yang tinggi, sehingga karyawan akan berprestasi.

2. Analisa Korelasi Berganda

a. Menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung.

Persamaan determinasi berganda adalah:

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar (0,451). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,451) yang artinya secara statistik variabel independen (variabel *job enrichment* (X_1),

job enlargement (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen prestasi kerja karyawan sebesar (45,10%) dan sisanya (54,90%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian, misalnya kepemimpinan, stress dan lain-lain.

b. Menghitung Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil perhitungan di atas, maka nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar (0,672) (Lampiran) yang berarti hubungan antara variabel independen (variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) terhadap prestasi kerja karyawan kuat, karena variabel motivasi psikologis (yang meliputi variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) secara bersama-sama mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 67,20%.

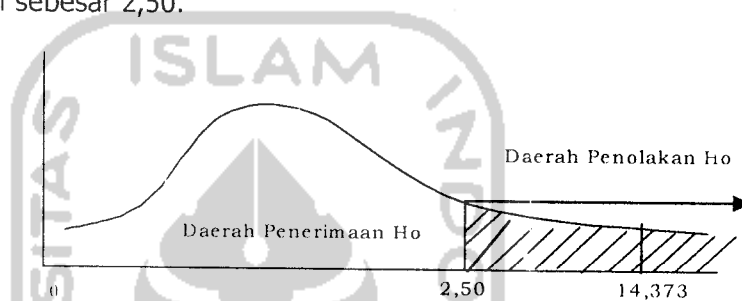
Untuk menguji seberapa besar pengaruh (signifikansi) variabel independen (variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) terhadap prestasi kerja karyawan apakah nyata atau kebetulan maka perlu diuji dengan menggunakan uji Fisher (uji F-Statistik), dalam uji hipotesis pada bagian selanjutnya.

c. Pengujian Variabel Penjelasan dengan Uji Fisher (F-Statistik)

Uji F-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen motivasi psikologis (variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) secara

bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen (prestasi kerja) secara nyata/signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diketahui besarnya F-Statistik (14,373) (Lampiran), sedangkan nilai F -Tabel (Lampiran) dengan menggunakan α (5%) dan derajat kebebasan df (4,70) diperoleh nilai F -Tabel sebesar 2,50.



Gambar. 4. 1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji F-Statistik Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y

1) Hipotesis

$$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT.

Mandala Segar Syrup di Lampung.

$$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT.

Mandala Segar Syrup di Lampung.

2) Karena nilai F-Statistik 14,373 lebih besar dari nilai F-Tabel 2,50 maka H_0 ditolak.

3) Kesimpulan:

Secara bersama-sama variabel independen motivasi psikologis (yang meliputi variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4)) mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung secara nyata (signifikan). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi psikologis terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup adalah terbukti.

3. Analisa Korelasi Parsial

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung hubungan masing-masing variabel terhadap variabel dependen secara murni, jika variabel bebas yang lain dianggap konstan. Perhitungan yang digunakan adalah dengan mencari nilai koefisien korelasi parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran) diperoleh hasil korelasi parsial sebagai berikut:

a. Menghitung Koefisien Korelasi Parsial

1) Untuk Variabel *Job Enrichment* (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai koefisien korelasi parsial variabel *job enrichment* (X_1) sebesar (0,243). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen *job enrichment* (X_1) mampu

menjelaskan variabel dependen prestasi kerja karyawan sebesar 24,30%.

2) Untuk Variabel *Job Enlargement* (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai koefisien korelasi parsial variabel *job enlargement* (X_2) sebesar (0,240). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen *job enlargement* (X_2) mampu menjelaskan variabel dependen prestasi kerja karyawan sebesar 24,0%.

3) Untuk Variabel *Job Rotation* (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai koefisien korelasi parsial variabel *job rotation* (X_3) sebesar (0,342). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen *job rotation* (X_3) mampu menjelaskan variabel dependen prestasi kerja karyawan sebesar 34,20%.

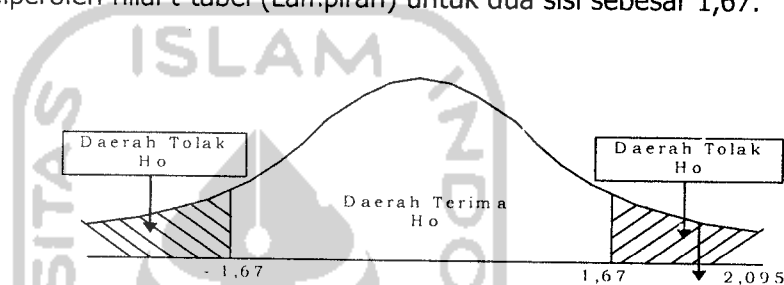
4) Untuk Variabel *goal setting* (X_4)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai koefisien korelasi parsial variabel *goal setting* (X_4) sebesar (0,349). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen *goal setting* (X_4) mampu menjelaskan variabel dependen prestasi kerja karyawan sebesar 34,90%.

b. Pengujian/Variabel Penjelas Secara Individual (Uji t-Statistik)

1) Uji t terhadap ρ_1 (Variabel *Job Enrichment*)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk *job enrichment* adalah sebesar 2,095. Sedangkan nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan $df = 73$, maka diperoleh nilai t-tabel (Lampiran) untuk dua sisi sebesar 1,67.

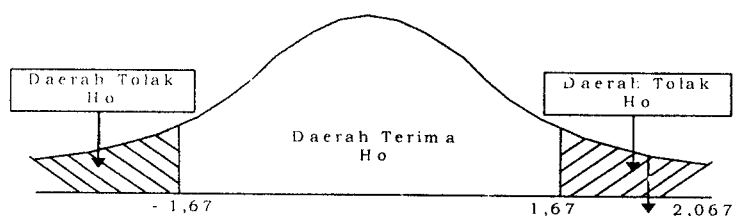


Gambar. 4. 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji t-Statistik Variabel X_1 terhadap Y

Karena nilai t-hitung = 2,095 lebih besar dari t-tabel = 1,67, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa variabel *job enrichment* (X_1) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen prestasi kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) variabel *job enrichment* (X_1) mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung.

2) Uji t terhadap ρ_2 (Variabel *Job Enlargement*)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk *job enlargement* adalah sebesar 2,067. Sedangkan nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan $df = 73$, maka diperoleh nilai t-tabel (Lampiran) untuk dua sisi sebesar 1,67.

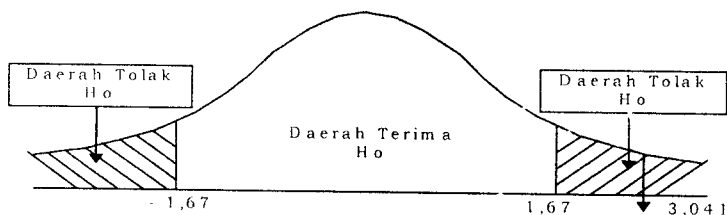


Gambar. 4. 3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji t-Statistik Variabel X_2 terhadap Y

Karena nilai t -hitung = 2,067 lebih besar dari t -tabel = 1,67, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa variabel *job enlargement* (X_2) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen prestasi kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) variabel *job enlargement* (X_2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung.

3) Uji t terhadap ρ_2 (Variabel *Job Rotation*)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk *job rotation* adalah sebesar 3,041. Sedangkan nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan $df = 73$, maka diperoleh nilai t -tabel (Lampiran) untuk dua sisi sebesar 1,67.

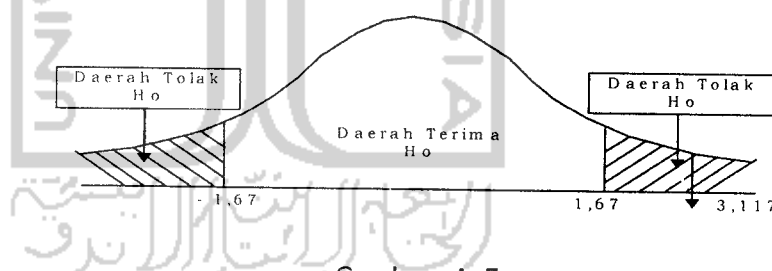


Gambar. 4. 4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji t-Statistik Variabel X_3 terhadap Y

Karena nilai t -hitung = 3,041 lebih besar dari t -tabel = 1,67, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa variabel *job rotation* (X_3) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen prestasi kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) variabel *job rotation* (X_3) mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung.

4) Uji t terhadap ρ_2 (Variabel *Goal Seeting*)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk *goal seeting* adalah sebesar 3,117. Sedangkan nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan $df = 73$, maka diperoleh nilai t -tabel (Lampiran) untuk dua sisi sebesar 1,67.



Gambar. 4. 5

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji t -Statistik Variabel X_4 terhadap Y

Karena nilai t -hitung = 3,117 lebih besar dari t -tabel = 1,67, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa variabel *goal seeting* (X_4) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen prestasi kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) variabel *goal seeting* (X_4) mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung.

BAB V

PENUTUP

Sebagai tahap akhir penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi psikologis terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandala Segar Syrup di Lampung ini, maka perlu dikemukakan hasil penelitian yang terangkum dalam penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 75 responden, melalui kuisisioner di PT. Mandala Segar Syrup di Lampung, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Mandala Segar Syrup di Lampung adalah mayoritas wanita (57,3%), umur antara 20 sampai dengan 29 tahun (48%), pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (45,3%), status perkawinan menikah (85,3%), dan jumlah tanggungan 1,2 orang (46,7%).
2. Diketahui bahwa variabel-variabel motivasi psikologis yang meliputi variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 14,373 sedangkan nilai F tabel 2,50, hal ini berarti motivasi psikologis mampu mempengaruhi prestasi kerja secara nyata dan signifikan.

3. Diantara variabel-variabel motivasi psikologis yang meliputi variabel *job enrichment* (X_1), *job enlargement* (X_2), *job rotation* (X_3) dan *goal setting* (X_4) yang berpengaruh tersebut, ternyata yang paling berpengaruh adalah *goal setting*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel finansial sebesar 0,349 dan nilai t yang lebih besar dari t tabel untuk uji dua pihak ($3,117 > 1,67$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Variabel *goal setting* (tujuan kerja, *feed-back* dan incentive ke dalam pekerjaan) menjadi hal yang paling berpengaruh diantara variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan melalui pengenalan visi dan misi perusahaan dan pemberian insentif yang diharapkan oleh karyawan. Atau akan lebih baik gaji yang melebihi standar gaji upah minimum.
2. Memberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih luas bagi karyawan agar dapat berkembang sesuai dengan kemampuannya. Sehingga dapat memberikan kemampuannya kepada perusahaan dalam wujud produktivitas dan prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1984, *Manajemen Personalia*, edisi Revisi, cer-2, Penerbit Ghalia Indah, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 1987, *Manajemen Personalia*, Terjemahan: Muh. Masud, Jakarta: Erlangga.
- Fandy Tjiptono, 1995, *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Kumpulan Kertas Kerja I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995, *Manajemen Personalia*, Edisi-4, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Komaruddin, 1989, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, Edisi Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Manullang, 1984, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indah, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 1995, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, edisi Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3 ES, Jakarta.
- Moh. Agus Tulus, 1992, *Manajemen, Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Moh. Nasir, 1997, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rabindra N. Kanungo dan Manuel Mendoca, 1992. *Comperisation : Effective Reward Management*, Canada: Butterworths.
- Supardi, 1989, *Manajemen Personalia II*, FE UII, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Zainal Mustafa, 1995, *EQ, Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, Yogyakarta : BPFE UII.



Samipiran

Kuesioner

Analisis Pengaruh Motivasi Psikologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Mandala Segar Syrup

Responden yang terhormat,

Berkenaan dengan kurikulum di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studi Strata Satu (Sarjana) diwajibkan melakukan penelitian sesuai dengan bidang studi yang telah didalami selama masa perkuliahan. Oleh karena itu, perkenankanlah kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi dan menjawab pertanyaan berikut, sebagai sumber data guna membantu proses penelitian yang sedang kami lakukan.

Penelitian ini berjudul "**Analisis Pengaruh Motivasi Psikologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Mandala Segar Syrup**". Penelitian ini dilakukan semata-mata bagi kepentingan studi dan keilmuan serta tidak bermaksud lain selain tujuan tersebut.

Atas kesediaannya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
الجامعة الإسلامية
بندونجا

Sapta Putra Gunawan

Karakteristik Karyawan

1. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
2. Umur : a. Kurang dari 20 th c. 30 – 39 tahun
b. 20 – 29 tahun d. 40 tahun/lebih
3. Pendidikan : a. SD c. SLTA
b. SLTP d. PERGURUAN TINGGI
4. Status perkawinan : a. Kawin b. Tidak Kawin
c. Duda/Janda
5. Jumlah tanggungan : a. Tidak ada c. 3, 4 orang
b. 1, 2 orang d. 5 orang/lebih



Daftar Kuesioner

No	Pertanyaan					
Kepuasan Kerja						
Job Enrichment						
1.	Saya diberi kesempatan untuk berkembang.	SS	S	R	TS	STS
2.	Saya diberi keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	R	TS	STS
3.	Saya diberikan pelatihan-pelatihan untuk hal-hal yang baru.	SS	S	R	TS	STS
Job Enlargement						
7.	Perusahaan sering memberikan tugas tambahan.	SS	S	R	TS	STS
8.	Perusahaan sering mencoba berbagai produk baru yang berbeda.	SS	S	R	TS	STS
9.	Karyawan dapat meminta pekerjaan lain yang baru.	SS	S	R	TS	STS
Job Rotation						
13.	Ditempat kerja saya sering berganti posisi pekerjaan.	SS	S	R	TS	STS
14.	Saya dapat mengajukan perpindahan ke bagian lain.	SS	S	R	TS	STS
15.	Ditempat kerja saya, perusahaan memberikan kesempatan pada kedudukan yang lebih tinggi.	SS	S	R	TS	STS
Goal Seeting						
19.	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan ketentuan upah.	SS	S	R	TS	STS
20.	Perusahaan menerangkan tujuan-tujuan pencapaian dalam berusaha.	SS	S	R	TS	STS
21.	Karyawan dilibatkan dalam menentukan tujuan perusahaan.	SS	S	R	TS	STS
Prestasi Kerja						
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	SS	S	R	TS	STS
2.	Saya selalu mempunyai perhatian terhadap pekerjaan.	SS	S	R	TS	STS
3.	Saya tidak akan pindah ke perusahaan lain yang sejenis.	SS	S	R	TS	STS
Kuantitas Kerja						
4.	Saya tidak akan pulang kantor, jika pekerjaan saya untuk hari itu belum selesai.	SS	S	R	TS	STS
5.	Saya berusaha menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	R	TS	STS
6.	Jika pekerjaan saya hari itu tidak selesai, maka saya akan melanjutkannya.	SS	S	R	TS	STS

Kehandalan						
7.	Saya akan memperhatikan keluhan konsumen tentang pelayanan di perusahaan kami.	SS	S	R	TS	STS
8.	Bagi saya konsumen harus keluar dari rumah sakit dengan puas oleh pelayanan kami.	SS	S	R	TS	STS
9.	Saya selalu menambah kemampuan kesusteran kami, baik mengikuti pendidikan ataupun membaca.	SS	S	R	TS	STS
Sikap						
10.	Saya menghormati karyawan lain yang berbeda pendapat.	SS	S	R	TS	STS
11.	Bagi saya tiap hari harus membangun relasi yang banyak.	SS	S	R	TS	STS
12.	Saya tidak takut terhadap atasan, jika saya tidak melakukan kesalahan.	SS	S	R	TS	STS



No	Job Enrichment			Job Enlargement			Job Rotation			Goal Seeing			Kualitas Kerja			Kuantitas Kerja			Kehandalan			Skap		
	1	2	Jml	4	5	Jml	7	8	Jml	10	11	Jml	1	2	Jml	4	5	Jml	7	8	Jml	10	11	Jml
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	2	4	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	
3	4	4	4	5	4	5	2	4	9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
4	5	4	4	4	4	5	2	4	9	2	2	4	3	2	1	4	3	1	4	3	2	2	2	
5	5	4	4	4	4	4	2	4	9	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
6	5	4	5	5	4	4	3	3	8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
7	5	5	5	5	2	1	1	3	7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	3	4	3	2	3	1	1	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	
9	5	3	4	4	3	3	3	2	8	5	2	5	1	1	4	2	2	4	2	4	1	1	1	
10	5	5	4	4	4	5	2	4	8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	
11	5	5	5	4	4	4	1	2	5	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	3	3	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	12	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
13	4	4	4	4	4	4	3	4	10	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	2	2	3	
14	4	4	4	4	4	4	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	
15	5	5	5	4	3	4	5	5	15	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	8	1	2	
16	4	5	5	5	4	5	4	4	10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	
17	4	4	2	5	5	4	4	4	11	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	3	11	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
19	4	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
20	5	5	3	4	4	4	5	3	13	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
21	4	5	2	5	5	4	3	2	9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
22	4	5	4	5	5	4	3	3	10	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
23	3	3	2	4	3	3	4	3	9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
24	3	3	2	4	3	3	1	4	7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
25	5	5	5	5	5	4	2	4	8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	
26	4	4	4	4	4	4	1	2	5	5	2	5	1	4	4	2	4	4	4	4	3	3	7	
27	5	5	5	5	4	3	5	5	15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
28	5	5	5	5	3	3	5	5	15	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	3	3	
29	5	5	5	5	4	4	4	4	12	3	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	
30	4	5	5	5	4	5	4	2	10	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	

Correlations, untuk menguji validitas variable *Job Enrichment*

Correlations

		A1	A2	A3	Job Enrichment
A1	Pearson Correlation	1	,448*	,639**	,808**
	Sig. (2-tailed)	.	,013	,000	,000
	N	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	,448*	1	,526**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,013	.	,003	,000
	N	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	,639**	,526**	1	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	.	,000
	N	30	30	30	30
Job Enrichment	Pearson Correlation	,808**	,776**	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations, untuk menguji validitas variable *Job Enlargement*

Correlations

		B1	B2	B3	Job Enlargement
B1	Pearson Correlation	1	,783**	,687**	,895**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	,788**	1	,660**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
	N	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	,687**	,660**	1	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
	N	30	30	30	30
Job Enlargement	Pearson Correlation	,895**	,899**	,896**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations, untuk menguji validitas variable *Job Rotation*

Correlations

		C1	C2	C3	Job Rotation
C1	Pearson Correlation	1	,700**	,601**	,893**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	,700**	1	,523**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,003	,000
	N	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	,601**	,523**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	.	,000
	N	30	30	30	30
Job Rotation	Pearson Correlation	,893**	,872**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations, untuk menguji validitas variable *Goal Seeting*

Correlations

		D1	D2	D3	Goal Seeting
D1	Pearson Correlation	1	,301	,414*	,678**
	Sig. (2-tailed)	.	,106	,023	,000
	N	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	,301	1	,378*	,769**
	Sig. (2-tailed)	,106	.	,039	,000
	N	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	,414*	,378*	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,023	,039	.	,000
	N	30	30	30	30
Goal Seeting	Pearson Correlation	,678**	,769**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations, untuk menguji validitas variable Kualitas Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	Kualitas Kerja
P1	Pearson Correlation	1	,778**	,537**	,921**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,778**	1	,451*	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,012	,000
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,537**	,451*	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,002	,012	.	,000
	N	30	30	30	30
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	,921**	,893**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations, untuk menguji validitas variable Kuantitas Kerja

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Kuantitas Kerja
Q1	Pearson Correlation	1	,486**	,195	,722**
	Sig. (2-tailed)	.	,006	,301	,000
	N	30	30	30	30
Q2	Pearson Correlation	,486**	1	,549**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,006	.	,002	,000
	N	30	30	30	30
Q3	Pearson Correlation	,195	,549**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,301	,002	.	,000
	N	30	30	30	30
Kuantitas Kerja	Pearson Correlation	,722**	,882**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations, untuk menguji validitas variable Kehandalan

Correlations

		R1	R2	R3	Kehandalan
R1	Pearson Correlation	1	,838**	,491**	,937**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,006	,000
	N	30	30	30	30
R2	Pearson Correlation	,838**	1	,378*	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,039	,000
	N	30	30	30	30
R3	Pearson Correlation	,491**	,378*	1	,689**
	Sig. (2-tailed)	,006	,039	.	,000
	N	30	30	30	30
Kehandalan	Pearson Correlation	,937**	,901**	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations, untuk menguji validitas variable Sikap

Correlations

		S1	S2	S3	Sikap
S1	Pearson Correlation	1	,825**	,762**	,916**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
S2	Pearson Correlation	,825**	1	,886**	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
	N	30	30	30	30
S3	Pearson Correlation	,762**	,886**	1	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
	N	30	30	30	30
Sikap	Pearson Correlation	,916**	,963**	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	30	30	30	30

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

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable *Job Enrichment*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable *Job Enlargement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable *Job Rotation*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable *Goal Seeting*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,617	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable Kualitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable Kuantitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable Kehandalan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	3

Reliability, untuk menguji reliabilitas variable Sikap

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	3

Data Kuisisioner

No	Karakteristik					Job Enrichment					Job Enlargement					Job Rotation					Goal Seeting				
	I	II	III	IV	V	1	2	3	Jml	4	5	6	Jml	7	8	9	Jml	10	11	12	Jml				
1	2	2	1	1	1	5	5	5	15	5	1	4	10	4	5	5	14	5	4	4	13				
2	2	4	1	1	2	4	5	5	14	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13				
3	2	4	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	14				
4	2	4	1	1	3	4	4	4	12	4	4	2	10	2	4	4	10	4	4	4	12				
5	1	4	3	1	3	5	5	4	14	4	2	4	10	2	4	4	10	4	4	4	12				
6	1	3	1	1	2	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12				
7	1	3	1	1	3	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	1	11				
8	1	4	1	1	3	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	4	13				
9	2	4	3	1	3	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15				
10	2	4	4	1	2	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13				
11	1	2	4	2	3	5	4	4	13	3	4	4	11	2	5	4	11	4	4	4	12				
12	2	3	3	1	2	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	14				
13	2	4	2	1	4	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	12	4	5	4	13				
14	2	2	1	1	2	5	4	5	14	4	1	2	7	1	5	5	11	5	5	5	15				
15	2	2	1	2	1	5	5	5	15	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12				
16	2	3	3	1	1	4	4	4	12	3	2	4	9	2	4	4	10	5	4	5	14				
17	2	4	2	1	3	4	4	4	12	4	2	1	7	2	4	4	10	4	4	4	12				
18	1	2	3	1	2	5	2	5	12	4	2	4	10	1	4	4	9	4	4	2	8				
19	2	2	1	1	2	4	4	4	12	2	3	4	9	1	4	4	9	4	4	4	13				
20	2	2	1	1	2	5	5	5	15	4	1	2	7	1	5	5	11	5	4	4	14				
21	1	3	2	1	2	4	5	4	13	3	2	4	9	3	4	4	11	5	5	5	15				
22	1	3	3	1	2	5	4	4	13	3	2	4	9	5	3	3	11	4	4	5	13				
23	2	2	3	2	1	5	4	4	13	3	2	4	9	2	4	4	10	4	4	4	12				
24	2	4	1	1	3	5	4	5	14	3	3	2	8	2	4	4	10	5	4	4	13				
25	1	2	3	1	2	5	5	5	15	1	3	3	7	3	4	4	11	3	2	1	6				
26	1	2	3	1	2	5	3	4	12	1	1	1	3	1	5	5	11	3	2	3	8				
27	2	3	3	1	2	5	3	4	12	3	3	2	8	2	5	5	12	4	3	3	10				
28	1	2	3	2	1	5	5	4	14	2	2	4	8	2	5	5	12	4	4	5	13				
29	2	3	3	1	3	5	5	5	15	2	1	3	6	4	5	5	14	3	4	4	13				
30	2	3	3	1	3	5	5	4	14	2	2	4	8	4	4	5	13	5	4	5	14				
31	2	2	3	2	1	5	4	4	13	5	2	2	9	4	5	5	14	4	4	5	13				
32	1	3	3	1	3	5	4	4	13	4	5	4	13	1	5	5	11	5	4	5	14				
33	1	2	3	1	3	5	4	4	13	4	5	4	13	1	5	5	11	5	4	5	14				
34	2	2	1	1	2	5	5	5	15	2	1	4	7	4	4	5	13	5	4	4	13				
35	1	2	1	1	2	5	5	5	15	2	1	2	5	4	4	5	13	4	4	4	12				
36	1	2	1	1	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12				
37	2	4	1	1	3	4	4	4	12	3	3	4	10	3	5	5	13	4	4	4	12				
38	1	2	1	1	2	4	4	4	12	2	1	2	5	1	5	5	11	4	4	4	12				
39	1	2	1	1	2	5	5	5	15	5	5	5	15	4	2	4	10	4	4	3	11				
40	1	2	1	1	2	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	9	3	3	3	7				

Data Kuisisioner

41	2	2	1	1	1	5	5	5	15	4	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	13
42	2	4	1	1	2	4	5	5	14	4	4	2	2	10	5	5	5	15	5	4	5	14
43	2	4	2	1	2	5	5	4	14	4	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	4	13
44	2	4	4	1	3	4	4	2	10	2	4	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12
45	1	4	3	1	3	4	4	4	12	4	4	2	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12
46	1	3	1	1	2	4	4	2	10	4	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	12
47	1	3	1	1	3	5	5	4	14	4	4	3	3	11	5	3	5	13	4	4	4	12
48	1	4	1	1	3	4	4	2	10	4	4	3	3	11	4	4	5	13	5	5	4	14
49	2	4	3	1	3	5	5	5	15	5	5	3	3	13	5	5	5	15	5	5	4	14
50	2	4	4	1	2	4	5	5	14	4	4	2	2	10	5	5	5	15	5	5	5	15
51	1	2	2	1	3	4	4	4	12	4	4	3	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
52	2	3	3	1	2	5	5	5	15	5	5	3	3	13	5	5	5	15	5	4	4	13
53	2	2	3	2	1	4	5	4	13	4	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13
54	2	2	2	1	2	4	4	4	12	1	1	1	1	3	5	5	5	15	5	4	4	13
55	2	2	2	1	2	4	4	4	12	4	4	2	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12
56	2	3	3	1	1	4	5	4	13	4	4	4	4	10	4	4	4	12	5	4	4	13
57	2	4	2	1	3	4	4	2	10	2	4	1	1	7	5	5	5	15	4	5	4	13
58	1	2	3	1	2	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12
59	2	2	2	1	1	4	4	3	11	4	4	3	3	11	4	3	2	9	5	4	2	11
60	2	2	2	1	2	4	4	4	12	2	1	1	1	4	4	5	5	15	5	5	5	15
61	1	3	2	1	2	5	5	3	13	5	5	3	3	13	4	4	3	11	4	4	4	12
62	1	3	3	1	2	3	4	2	9	5	5	1	1	11	4	4	2	10	4	4	4	12
63	2	2	3	2	1	4	5	2	11	4	3	2	2	9	4	4	2	10	5	5	4	14
64	2	4	1	1	3	4	5	4	13	4	3	3	3	10	4	4	4	12	5	5	4	14
65	1	2	3	1	2	3	3	2	8	2	4	3	3	9	4	2	3	9	4	3	3	10
66	1	2	3	1	2	3	3	2	8	1	4	2	2	7	5	5	5	15	4	3	3	10
67	2	3	3	1	2	3	3	2	8	2	4	1	1	7	5	5	5	15	4	4	3	11
68	1	2	3	2	1	5	4	4	13	5	5	5	5	15	5	4	3	12	4	3	4	11
69	2	3	3	1	3	5	5	5	15	2	4	2	4	8	5	5	5	15	5	5	4	14
70	2	3	3	1	3	5	5	2	12	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14
71	2	2	3	2	1	4	4	4	12	4	2	2	2	8	4	4	4	12	4	4	4	12
72	1	3	3	1	3	4	4	4	12	2	2	3	3	7	5	5	5	15	4	4	4	12
73	1	2	3	1	3	2	4	2	8	3	4	1	1	8	5	4	5	14	4	4	4	12
74	2	2	1	1	2	5	3	3	11	2	4	1	1	7	2	1	2	5	2	3	1	6
75	1	2	1	1	2	3	5	3	11	3	2	2	2	7	2	4	2	8	4	5	1	10

Data Kuisisioner

1	2	3	Kualitas Kerja			Kuantitas Kerja						Kehandalan						Sikap						Tot Jml
			Jml	4	5	6	7	8	9	Jml	7	8	9	Jml	10	11	12	Jml						
5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	4	4	4	5	13	57					
4	4	2	10	5	4	4	4	2	4	4	4	10	4	4	4	4	5	13	47					
5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	15	4	4	4	4	5	13	58					
4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	48					
5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	50					
4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	48					
5	5	4	14	5	4	4	4	5	4	4	4	13	4	4	4	4	5	13	54					
5	5	5	15	5	4	4	4	5	4	4	4	14	4	4	4	4	5	13	56					
4	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	13	4	4	4	4	4	12	50					
4	4	2	10	5	4	4	4	5	3	4	4	12	4	4	5	5	14	50						
4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	4	4	12	5	4	4	4	5	14	48					
5	5	3	13	5	4	4	4	5	4	4	4	14	4	4	4	4	4	12	53					
4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	46					
4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	47					
4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	48					
4	4	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	12	46					
4	4	1	9	1	4	2	7	3	5	4	4	12	4	4	3	5	13	49						
4	4	2	10	2	4	3	9	4	4	4	4	13	4	4	4	4	5	12	40					
5	4	2	11	4	4	4	4	5	4	4	4	15	5	4	4	4	5	14	52					
4	5	3	12	3	4	2	9	4	5	4	5	14	4	5	2	5	12	47						
4	5	4	13	4	4	4	5	4	5	4	5	14	4	4	4	4	5	13	53					
4	5	1	10	5	4	4	4	5	4	4	4	13	4	4	3	4	4	11	48					
4	4	4	12	2	4	2	8	3	4	4	4	11	4	4	3	4	4	11	42					
4	3	3	10	3	3	3	9	4	4	4	3	11	4	4	3	5	12	42						
4	4	1	9	1	4	3	8	3	3	4	4	10	4	4	4	5	13	40						
4	4	2	10	3	4	3	10	4	4	4	4	12	4	4	3	4	4	11	43					
5	5	3	13	5	4	4	14	4	5	4	4	13	4	5	4	5	14	54						
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	4	4	5	14	59						
5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	5	14	5	5	3	5	13	57						
5	5	2	12	4	4	4	12	4	5	4	5	11	5	4	4	4	13	48						
4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	4	13	4	4	4	4	12	48						
4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	4	13	4	4	4	4	12	48						
4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	2	4	10	44						
4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	2	4	10	44						
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	46						
4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	3	11	5	4	4	3	12	45						
4	4	1	9	3	4	4	11	5	4	4	4	13	4	4	4	5	13	46						
4	4	5	13	4	3	5	12	4	3	3	10	4	3	2	5	11	46							
5	5	4	14	2	5	4	11	3	4	4	4	11	5	4	4	4	13	49						

Data Kuisisioner

5	5	5	5	15	5	4	2	11	5	5	5	15	5	2	4	11	52
4	4	4	4	12	4	5	2	11	4	5	4	13	4	4	5	13	49
5	5	4	4	14	5	4	4	13	5	5	5	15	5	4	5	14	56
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	2	8	44
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	4	11	48
5	5	4	4	14	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	4	13	55
5	4	3	3	12	5	4	4	13	5	5	5	15	4	4	4	12	52
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
5	5	5	5	15	5	5	1	11	4	5	5	14	4	3	4	11	51
4	4	4	5	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	3	4	12	48
5	4	4	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	4	3	5	12	52
4	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	46
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
4	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	49
4	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12	46
4	4	4	4	12	5	2	4	11	4	4	5	13	4	2	4	10	46
4	5	4	4	13	4	4	2	10	5	4	4	13	4	2	4	10	46
4	4	4	5	13	4	2	3	9	4	4	4	12	4	2	3	9	43
4	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	56
5	5	5	4	15	4	4	3	11	5	4	4	13	5	3	4	12	51
4	4	4	5	13	5	4	3	12	5	4	4	13	4	3	4	11	49
4	5	4	4	13	5	4	3	12	4	5	5	14	4	3	4	11	50
4	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	5	4	13	48
4	4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	4	11	5	3	5	13	46
4	4	4	5	13	5	4	3	12	4	4	4	12	4	3	4	11	48
4	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12	4	3	4	11	47
5	5	5	5	15	5	4	3	12	4	5	5	14	5	3	3	11	52
5	5	4	4	14	5	4	2	11	5	5	5	15	5	3	4	12	52
5	5	4	4	14	5	4	2	11	5	5	5	15	5	3	5	13	53
4	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	47
4	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	3	10	44
4	4	4	5	13	4	4	2	10	4	4	4	12	5	3	4	12	47
3	2	4	4	9	2	2	1	5	5	5	5	15	5	1	1	7	36
1	4	3	8	2	2	1	3	6	5	5	4	14	5	3	1	9	37

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	42,7	42,7	42,7
	Wanita	43	57,3	57,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 tahun	36	48,0	48,0	48,0
	30 - 30 tahun	20	26,7	26,7	74,7
	> 40 tahun	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	8	10,7	10,7	10,7
	SLTP	31	41,3	41,3	52,0
	SLTA	34	45,3	45,3	97,3
	PERGURUAN TINGGI	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	64	85,3	85,3	85,3
	Tidak Kawin	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Jumlah Tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Ada	11	14,7	14,7	14,7
1,2 orang	39	52,0	52,0	66,7
3,4 orang	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Goal Seeting, Job Enlargement, Job Enrichment, Job Rotation ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,451	,420	3,46474

a. Predictors: (Constant), Goal Seeting, Job Enlargement, Job Enrichment, Job Rotation

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690,172	4	172,543	14,373	,000 ^a
	Residual	840,308	70	12,004		
	Total	1530,480	74			

a. Predictors: (Constant), Goal Seeting, Job Enlargement, Job Enrichment, Job Rotation

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	21,714	3,678		5,904	,000			
	Job Enrichment	,471	,225	,197	2,095	,040	,364	,243	,186
	Job Enlargement	,308	,149	,191	2,067	,042	,294	,240	,183
	Job Rotation	,669	,220	,307	3,041	,003	,487	,342	,269
	Goal Seeting	,777	,249	,322	3,117	,003	,540	,349	,276

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja