

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT.KUSUMATEX YOGYAKARTA)**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Maria
No.Mahasiswa : 99 311 087
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2003

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT.KUSUMATEX YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Ditulis oleh :

Nama : Maria
No.Mahasiswa : 99 311 087
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2003**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar 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. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta , Oktober 2003

Penulis,

Maria

Halaman Pengesahan

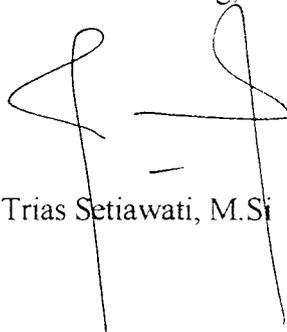
Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
(Studi Kasus Pada PT Kusumatex Yogyakarta)

Nama : Maria
Nomor Mahasiswa : 99311087
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Oktober 2003

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'T' followed by a horizontal line and a vertical line, all connected in a single stroke.

Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL:

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus
pada PT. Kusumatex Yogyakarta)

Disusun Oleh: MARIA
Nomor Mahasiswa: 99311087

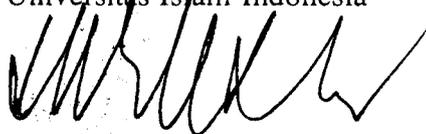
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
pada tanggal 12 Nopember 2003

Penguji/Pemb.Skripsi : DRA. TRIAS SETIAWATI, M.SI

Penguji : DRS. H. SUBOWO, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. H. Suwarsono, MA

Halaman Pengesahan

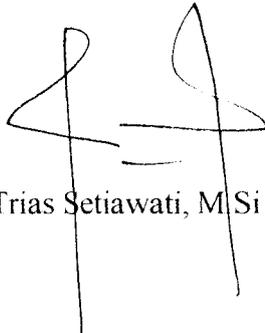
Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
(Studi Kasus Pada PT Kusumatex Yogyakarta)

Nama : Maria
Nomor Mahasiswa : 99311087
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Oktober 2003

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, positioned above the name of the supervisor.

Dra. Trias Setiawati, M.Si

ABSTRAKSI

Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah merupakan bagian penting dari prestasi kerja. Setiap orang mempunyai kebutuhan (*need*) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. McClelland mengungkapkan tiga kebutuhan individu yang dapat memotivasi karyawan yaitu *need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need for power* (kebutuhan untuk berkuasa) dan *need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi). Inti dari teori ini adalah pemahaman tentang motivasi di mana setiap orang memiliki tiga kebutuhan di dalam dirinya. Karena latar belakang tersebut, maka hipotesis penelitian ini menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta, faktor motivasi *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta, ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya dan ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya.

Berdasarkan hasil analisis ternyata terdapat pengaruh antara pengaruh faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta, faktor motivasi *need for achievement* ternyata mempunyai pengaruh yang paling besar/dominan, berdasarkan karakteristik demografi responden pada faktor motivasi *need for achievement* ternyata tidak terdapat perbedaan, pada faktor motivasi *need for power* terdapat perbedaan pada jenis kelamin dimana kebutuhan berkuasa pada wanita ternyata lebih tinggi dibandingkan pada pria, pada faktor motivasi *need for affiliation* juga terdapat perbedaan pada jenis kelamin dimana wanita lebih tinggi dari pria, dan tidak terdapat perbedaan pada prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik demografi responden. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka perusahaan harus tetap menjaga dan memelihara motivasi karyawan dengan cara memberikan kesempatan-kesempatan pada karyawan untuk dapat terus menunjukkan prestasi kerjanya dan memberikan penghargaan serta perhatian pada karyawan yang berprestasi kerja baik misalnya dengan dengan cara memberikan pujian langsung dari atasan sehingga karyawan merasa dihargai.

Kata kunci: *Motivation, Job performance, Productivity*

MOTTO

“Tiada ada sesuatu yang lebih baik dari akal yang diperindah dengan ilmu, dan ilmu yang diperindah dengan kebenaran (siddiq, dan kebenaran yang diperindah dengan kebaikan dan kebaikan yang diperindah dengan taqwa (Abdul Aziz Salim Basyarahil)

“Dan bersama kesukaran pasti ada kemudahan. Karena itu, bila selesai suatu tugas, mulailah tugas yang lain dengan sungguh-sungguh. Hanya kepada Tuhanmua Hendaknya kamu berharap “ (Q.S Asy Syarh 6-8)

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S Ar-Ra'd: 11)

“ I STILL AND ALWAYS BELIEVE THAT AFTER EVERY STORM EVENTUALLY A RAINBOW APPEARS “

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk ♥ ABI & MAMA (Love u, mom) tercinta yang senantiasa mendoakanku terima kasih atas segala dukungan dan kasih sayang yang kalian berikan dalam mendidikku selama ini, untuk kakakku tersayang ♥ ANNA ("u'r the best, sist") & kak NOVEL, untuk adik-adikku tersayang ♥ MILA, YUSUF, & RANIA (The Little one) ♥ Untuk si kecil MELLY and the last but not least my lovely Aunty ♥ CHALEH MAMAH Thanks a lot ♥ JIDAH & JIDI Ku

UCAPAN TERIMA KASIH

- ♥ Allah SWT telah senantiasa mencurahkan nikmat dan rahmatNya
- ♥ ABI & MAMAH tersayang yang dengan sabar ngebimbing ira makasih yaaa.....(
Love U All)
- ♥ My Best sister ANNA yang selalu jadi tempat sharing makasih ya,an udah mau dengerin
ira..... thanks a lot for your good advice...
- ♥ Adik-adikku tersayang MILLA, YUSUF, & RANIA makasih ya udah bisa bikin kakak
loe ini ketawa disaat sedih walaupun usahanya rada berat dikit he.. he..he..THANKS
YA
- ♥ Si Kecil MELLY (Keponakan gue yang pertama lho).
- ♥ Untuk ISHOM N.SUNGKAR Thanks for everything.....
- ♥ Untuk CHALEH MAMAH, JIDAH & JIDI Tersayang
- ♥ Untuk my Cousins FIRRI and EFI makasih banget sorry lho kalo selama ini gue ngomel-
ngomel terus.....gue sayang kalian....
- ♥ Untuk My Lovely Best Friend DESI PUJIANTI makasih banget udah nemenin gue
dari SMP ampe sekarang ini gue ga bisa ngomong apa apa lagi selain THANKS A LOT
u'r the best till the end
- ♥ For the best duo LIA & MELLY makasih udah nyadarin gue buat nyelesain skripsi
ini....tiap hari ngingetin gue terus walaupun guenya rada-rada" nakal".....
- ♥ To "SANGGAR TEAM" Lina, Pipink, Galuh, Ali (makasih atas buku-bukunya), Dodo,
Gunawan, Tatas, , Rio, Indri, & Anjar Thanks For The Trully Friendship
- ♥ To Huda Bz (makasih udah jadi kakak buat gue selama ini),Iman (atas
dorongannya),Manaal (di bela-belain sms buat dukung gue nyelesain skripsi ini ,hope we
can keep our friendship till the end),Muniroh,farkhanah THANKS
- ♥ To LIA (I'll never forget u), DIAN, CHIKKY, Mba Nurul, Pey, Mba Vicky,VIVI,
NORA, YENNI, AYU,DIAH di Kost "TIGA DARA" who always make me smile and
laugh gue ga akan pernah ngelupain loe-loe semua.....

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan “. Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi S1 pada Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Indonesia

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, maupun pengarahan dari beberapa pihan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Suwarsono Mohammad, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dra. Trias Setiawati, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasehat yang berguna dalam penulisan skripsi ini.
3. Pimpinan dan segenap karyawan PT.KUSUMATEX Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan turut membantu penulisan skripsi ini.
4. Kedua orang tua penulis dan keluarga yang telah mendorong dan memberi semangat serta limpahan kasih sayang dan doa.

5. Mba Rina yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis memperoleh data-data yang dibutuhkan.
6. Teman-teman Manajemen 99 kelas “ A “ atas kebersamaannya selama ini.
7. Serta seluruh pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT memberikan imbalan yang setimpal dan kebahagiaan yang melimpah pada semua pihak atas amal kebaikan dan budi luhur yang telah diberikan kepada penulis.

Akhirnya tiada kesempurnaan kecuali kesempurnaan ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Sempurna. Semoga apa yang telah penulis lakukan ini dapat menjadi masukan yang baik dan bermanfaat dimasa kini ataupun dimasa yang akan mendatang. Dan semoga karya kecil dan sederhana ini dapat diterima berbagai pihak, Amien.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, Oktober 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Judul Skripsi	iii
Halaman Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Abstraksi	vii
Motto	viii
Halaman Persembahan.....	ix
Ucapan Terima Kasih.....	x
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xviii
Daftar Gambar	xxiv
Daftar Lampiran	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Telaah Pustaka	8
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	13

2.2.2.	Peranan Sumber Daya Manusia	15
2.2.3.	Fungsi Sumber Daya Manusia	16
2.2.4.	Pendekatan Sumber Daya Manusia	20
2.3.	Motivasi	21
2.3.1.	Pengertian Motivasi	21
2.3.2.	Ciri-ciri Motif Individu	23
2.3.3.	Tujuan Motivasi	26
2.3.4.	Jenis dan Model Motivasi	26
2.3.5.	Teori-teori Motivasi	32
2.4.	Prestasi Kerja	41
2.4.1.	Pengertian Prestasi Kerja	41
2.4.2.	Dasar Penilaian	43
2.4.3.	Unsur-unsur yang Dinilai	44
2.4.4.	Metode Penilaian Prestasi Kerja	46
2.4.5.	Penilai Prestasi Karyawan	50
2.4.6.	Tolok Ukur Penilaian	52
2.5.	Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja	52
2.6.	Kerangka Pikir Penelitian	53
2.7.	Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN		55
3.1.	Lokasi Penelitian	55
3.2.	Identifikasi Variabel Penelitian	55
3.3.	Definisi Operasional Variabel	55
3.4.	Parameter	59
3.5.	Populasi dan Sampel Penelitian	64
3.6.	Metode Pengumpulan Data	64
3.7.	Uji Validitas dan Reliabilitas	67
3.7.1.	Pengujian Validitas Kuesioner	67

3.7.2. Pengujian Reliabilitas Kuesioner	68
3.8. Analisis Data	68
3.8.1. Analisis Deskriptif	68
3.8.2. Analisis Verifikatif.....	69
3.8.2.2. Regresi Linier Berganda	70
3.8.2.2. Analisis Korelasi Parsial	72
3.8.2.3. Uji Beda (ANOVA)	74
3.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	75
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	89
4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	89
4.2. Lokasi Perusahaan	90
4.3. Struktur Organisasi	92
4.4. Personalia	97
4.5. Produksi	104
4.6. Pemasaran	108
4.7. Penghitungan Kebutuhan dan Prosedur Pembelian Benang	111
BAB V ANALISA DATA	114
5.1. Analisis Deskriptif	114
5.1.1. Analisa Data Responden	114
5.1.2. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Faktor-Faktor Motivasi Dan Penilaian Prestasi	121
5.2. Analisa Verifikatif.....	217
5.2.1. Analisis Regresi Berganda	217
5.2.1.1 Regresi antara Faktor Motivasi dengan Prestasi Kerja Penilaian Sendiri	218
5.2.1.2 Regresi antara Faktor Motivasi dengan	

Prestasi Kerja Penilaian Atasan	224
5.2.2. Analisis Korelasi Parsial	230
5.2.3. Uji Beda (Anova)	233
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	254
6.1 Kesimpulan	254
6.2 Saran	255
DAFTAR PUSTAKA	257

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Faktor-faktor dan pemeliharaan dalam kerja	35
2. Skor Penilaian Variabel Motivasi	66
3. Skor Penilaian Variabel Prestasi Kerja	66
4. Contoh Bentuk Kuesioner Variabel Motivasi	67
5. Contoh Bentuk Kuesioner Variabel Prestasi Kerja	67
6. Rumus Analisis Varians Satu Jalan	75
7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Achievement</i> Bagian Pemasaran	76
8. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Pemasaran	77
9. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Pemasaran	77
10. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Sendiri Bagian Pemasaran	78
11. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan Bagian Pemasaran	78
12. Hasil Uji Reliabilitas Bagian Pemasaran	79
13. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Achievement</i> Bagian Administrasi dan Keuangan	79
14. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Administrasi dan Keuangan	80
15. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Administrasi dan Keuangan	80
16. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri Bagian Administrasi dan Keuangan	81
17. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan Bagian Administrasi dan Keuangan	81

18. Hasil Uji Reliabilitas Bagian Administrasi dan Keuangan	82
19. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Achievement</i>	
Bagian Personalia	83
20. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Personalia	83
21. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Personalia .	84
22. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri	
Bagian Personalia	84
23. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan	
Bagian Personalia	85
24. Hasil Uji Reliabilitas Bagian Personalia	85
25. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Achievement</i>	
Bagian Produksi	86
26. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Produksi	86
27. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Produksi ...	87
28. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri	
Bagian Produksi	87
29. Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan	
Bagian Produksi	88
30. Hasil Uji Reliabilitas Bagian Produksi	88
31. Perincian Jumlah Karyawan PT Kusumatex Yogyakarta	97
32. Pembagian Jam Kerja Perusahaan Tenun	
PT Kusumatex Yogyakarta	98
33. Peralatan Mesin PT Kusumatex Yogyakarta	105
34. Kapasitas Mesin PT Kusumatex Yogyakarta	108
35. Target Pasar PT Kusumatex Yogyakarta	110
36. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	114
37. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	115
38. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	115
39. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	116

40. Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan Perkawinan	117
41. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pencarian Nafkah	117
42. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	118
43. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Saudara	119
44. Karakteristik Responden Berdasarkan Anak ke	119
45. Karakteristik Responden Berdasarkan daerah Asal	120
46. Karakteristik Mayoritas dari Seluruh Responden	121
47. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Achievement</i> Bagian Pemasaran	123
48. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Pemasaran	128
49. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Pemasaran	133
50. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Pemasaran yang Dilakukan oleh Diri Sendiri	137
51. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Pemasaran yang Dilakukan oleh Atasan	138
52. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Achievement</i> Bagian Administrasi dan Keuangan	147
53. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Administrasi dan Keuangan	153
54. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Administrasi dan Keuangan	158
55. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Adm. dan Keuangan yang Dilakukan oleh Diri Sendiri	162

56. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Adm. dan Keuangan yang Dilakukan oleh Atasan	163
57. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Achievement</i> Bagian Personalia	170
58. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Personalia	176
59. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Personalia	171
60. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Personalia yang Dilakukan oleh Diri Sendiri	185
61. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Personalioa yang Dilakukan oleh Atasan	185
62. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Achievement</i> Bagian Produksi	193
63. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Power</i> Bagian Produksi	198
64. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel <i>Need for Affiliation</i> Bagian Produksi	203
65. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Produksi yang Dilakukan oleh Diri Sendiri	207
66. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Produksi yang Dilakukan oleh Atasan	208
67. Hasil Nilai Rata-Rata Dari Semua Bagian	216
68. Hasil Regresi Antara Faktor Motivasi dengan Penilaian	

	Prestasi Kerja yang dilakukan Karyawan Sendiri	218
69.	Hasil Regresi Antara Faktor Motivasi dengan Penilaian	
	Prestasi Kerja yang dilakukan Atasan.....	224
70.	Uji t berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel <i>Need for Achievement</i>	248
71.	Uji Anova berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel <i>Need for Achievement</i>	249
72.	Uji t berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel <i>Need for Power</i>	250
73.	Uji Anova berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel <i>Need for Power</i>	250
74.	Uji t berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel <i>Need for Affiliation</i>	251
75.	Uji Anova berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel <i>Need for Affiliation</i>	252
76.	Uji t berdasarkan Karakteristik Responden Variabel	
	Prestasi Kerja	252
77.	Uji Anova berdasarkan Karakteristik Responden	
	Variabel Prestasi Kerja	253

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 : Sebuah Situasi Yang Memotivasi	25
2 : Model Motivasi dari Content Theory	32
3 : Hierarki Kebutuhan Abraham H Maslow	33
4 : Kerangka Pikir Penelitian	54
5 : Struktur Organisasi Perusahaan Tenun Kusumatex Yogyakarta	93
6 : Prosesw Produksi Kain Grey PT Kusumatex	107
7 : Saluran Distribusi Tidak Langsung PT Kusumatex Yogyakarta.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Hasil Regresi, Korelasi, t-test dan anova	259
B. Frekuensi Karakteristik Responden dan Frekuensi Jawaban	284
C. Hasil Validitas dan Reliabilitas	360
D. Kuesioner	427
E. Tabulasi Data Responden	470
F. Surat Ijin Penelitian	481

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan berbeda, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

Karyawan sebagai manusia memiliki hakikat sebagai makhluk individu, sosial dan normatif (Hadari Nawawi, 2001:350). Hakikat individualitas menunjukkan bahwa di samping memiliki kesamaan fisik dan psikologis, ternyata setiap manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi yang bersatu itu, sehingga menjadi individu yang tidak sama satu dengan yang lain. Kondisi saling membutuhkan dan saling memiliki ketergantungan itu menjadikan manusia sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan.

Pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan di lingkungan sebuah perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia, sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Suasana batin/psikologis seorang karyawan sebagai individu dalam perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan kerjanya. Suasana batin tersebut terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan tempatnya bekerja. Bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi penting karena manajer membagikan pekerjaannya kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Malayu Hasibuan, 2001:140).

Memotivasi karyawan ternyata sangat sulit dikarenakan hal-hal sebagai berikut (Malayu Hasibuan, 2001:140):

1. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja?
2. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap dan terampil tetapi prestasi kerjanya rendah?
3. Alat motivasi apa saja yang harus diberikan agar karyawan bersedia bekerja keras?

Untuk memotivasi seorang karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

Membahas mengenai motivasi kerja ternyata tidak dapat dilepaskan dari pembahasan mengenai prestasi kerja (*job performance*). Hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja adalah merupakan bagian penting dari prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*.

Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi, disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya (Moh. As'ad, 2002:48). Semakin prestasi kerja yang semakin tinggi dan positif berarti semakin produktif dan tentu hal

tersebut akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Perusahaan dapat terus bertahan dan memperoleh keuntungan, karyawan akan memperoleh kepuasan.

Setiap orang mempunyai kebutuhan (*need*) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dalam teori motivasi ada empat teori yang memfokuskan pada kebutuhan, yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivasi-hieGINE dari Frederick Herzberg, teori ERG dan teori prestasi dari David McClelland.

McClelland mengungkapkan tiga kebutuhan individu yang dapat memotivasi karyawan (Sondang P. Siagian, 1995:167) yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
2. *Need for power* (kebutuhan untuk berkuasa)
3. *Need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi)

Dari teori motivasi McClelland ini dapat kita ketahui bahwa seseorang memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Inti dari teori ini adalah pemahaman tentang motivasi di mana setiap orang memiliki tiga kebutuhan di dalam dirinya. Dengan adanya kebutuhan tersebut, maka setiap orang berperilaku ke arah pemenuhan kebutuhan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT Kusumatex Yogyakarta”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh faktor motivasi (*need for achievement, need for power dan need for affiliation*) terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta?
2. Faktor motivasi (*need for achievement, need for power dan need for affiliation*) manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta?
3. Bagaimana perbedaan faktor motivasi (*need for achievement, need for power dan need for affiliation*) pada karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya?
4. Bagaimanakah perbedaan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivasi (*need for achievement, need for power dan need for affiliation*) terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui perbedaan faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) pada karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya.
4. Untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan dan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta.

2. Bagi Peneliti

Penelitian dapat memberi dan menambah pengetahuan dan pengalaman yang sesungguhnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang sebelumnya hanya diperoleh berupa teori-teori selama mengikuti kuliah di FE-UII.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi para mahasiswa khususnya bagi yang ingin mempelajari mengenai manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Telaah Pustaka

1. Mariyatun yang dikutip dalam skripsi “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan UD. Kartono dan UD. Cahya Suwardi” tahun 1997 mengajukan tiga hipotesis. UD. Kartono dan UD. Cahya Suwardi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual beli bahan bangunan. Hipotesis diajukan adalah:

a. Hipotesis pertama: Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ditemukan fakta bahwa ada hubungan yang positif antara faktor motivasi kerja dengan prestasi kerja, karena r hitung (sebesar 0,478) lebih besar dari r tabel (sebesar 0,339) dengan alpha 5%. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan telah terbukti kebenarannya.

b. Hipotesis kedua: Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua ini juga telah terbukti kebenarannya karena R^2 sebesar 0,186 yang berarti nilai R^2 tersebut lebih dari 0. Hal ini berarti antara motivasi kerja dengan prestasi kerja ada pengaruh kuat dan positif.

- c. Hipotesis ketiga: Faktor motivasi kerja kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja.

Hipotesis ketiga ternyata tidak terbukti kebenarannya karena ternyata yang mempunyai korelasi parsial tertinggi yaitu antara Y dan X4 yang bernilai 0,1064 sedangkan korelasi antara Y dan X1 hanya mencapai nilai 0,0072. Hal ini menunjukkan bahwa bukan faktor kebutuhan fisiologis yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja seperti yang diajukan dalam hipotesis, tetapi pada kenyataannya adalah faktor kebutuhan harga diri.

2. Yadi Mulyadi yang dikutip dalam skripsi “Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. MITRA REKATAMA MANDIRI KLATEN” tahun 2000 mengajukan tiga hipotesis. PT. MITRA REKATAMA MANDIRI KLATEN merupakan salah satu perusahaan yang terletak di desa Batur, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah yang bergerak di bidang pengecoran logam atau permesinan. Hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Hipotesis pertama yang menyatakan diduga faktor finansial, faktor psikologis, dan faktor sosial secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5 % nilai F hitung (81,022) lebih besar dari pada F tabel (4,10). Selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya yaitu 0,00038, artinya bahwa faktor finansial, faktor psikologis dan faktor sosial secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. MITRA REKATAMA MANDIRI KLATEN.

- b. Hipotesis kedua yang menyatakan diduga faktor finansial merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan ternyata ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji koefisien regresi secara parsial, di mana faktor finansial (X_1) $r = 0,0012$, faktor psikologis (X_2) $r = 0,441$, serta faktor sosial (X_3) $r = 0,020$. Dan diketahui nilai r tertinggi adalah $0,441$ yaitu faktor psikologis, ini berarti faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor psikologis, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan diduga faktor finansial merupakan faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja ditolak.
- c. Dari hasil analisis dapat diketahui nilai konstanta (a) adalah sebesar $2,9876$ ini berarti bahwa apabila variabel X (X_1 , X_2 , X_3) dianggap 0 , maka nilai variabel Y sama dengan nilai a yaitu sebesar $2,9876$. Artinya ketika faktor finansial (X_1), faktor psikologis (X_2), dan faktor sosial (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0 , maka prestasi kerjanya (Y) kurang dari cukup. Karena dalam kriteria penilaian prestasi kerja, dianggap cukup baik apabila mempunyai nilai 3 , sedangkan nilai prestasi kerja (Y) itu sendiri adalah sebesar $2,9876$.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor finansial, faktor psikologi dan faktor sosial yang merupakan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 67,04%.

3. Ali Tarigan yang dikutip dalam skripsi “Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia” tahun 2003 mengajukan empat hipotesis:

a. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) terhadap prestasi akademik mahasiswa FE UII.

Hipotesis pertama terbukti kebenarannya karena dari hasil perhitungan didapatkan F hitung (sebesar 7,185) lebih besar dari F tabel (sebesar 2,60). Sedangkan nilai R^2 adalah 0,058, hal ini berarti 5,8% kenaikan prestasi akademik berhubungan erat dengan *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation* sedangkan sisanya yang sebesar 94,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Variabel *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa FE UII.

Melalui uji t diketahui bahwa *need for achievement* (X1) sebesar 2,441 dan *need for power* (X2) sebesar 2,361 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi akademik (Y) karena lebih besar dari t tabel 1,960, sedangkan *need for affiliation* (X3) tidak berpengaruh karena nilai t hitung

(0,437) lebih kecil dari t tabel (1,960). Dari dua variabel yang signifikan, variabel *need for achievement* (X1) merupakan variabel yang paling mempengaruhi prestasi akademik (Y). Hal ini berarti hipotesis kedua telah terbukti kebenarannya.

- c. Ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) mahasiswa FE UII berdasarkan karakteristik demografinya.

Dari hasil perhitungan ternyata tidak ada perbedaan yang signifikan pada *need for achievement* mahasiswa berdasarkan karakteristik responden (jenis kelamin, organisasi intra kampus, organisasi ekstra kampus, jurusan mahasiswa, angkatan mahasiswa, asal daerah, status tempat tinggal, pekerjaan orang tua, pengeluaran perbulan, lulusan SLTA, jurusan SLTA, jumlah saudara dan anak ke) karena semua nilai probabilitasnya ternyata lebih besar dari 0,05. Sedangkan pada faktor *need for power* terdapat perbedaan yang signifikan pada jenis kelamin, jurusan mahasiswa, jurusan SLTA mahasiswa dan anak ke. Dan karakteristik yang tidak menunjukkan perbedaan adalah organisasi intra kampus, organisasi ekstra kampus, angkatan mahasiswa, asal daerah, tempat tinggal, pekerjaan orang tua, pengeluaran perbulan, lulusan SLTA dan jumlah saudara. Pada faktor *need for affiliation* karakteristik yang mempunyai perbedaan adalah jurusan mahasiswa dan karakteristik lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

d. Ada perbedaan yang signifikan pada prestasi mahasiswa FE UII berdasarkan karakteristik demografinya.

Karakteristik responden yang mempunyai perbedaan yang signifikan dalam prestasi akademik adalah jenis kelamin, jurusan mahasiswa dan angkatan mahasiswa. Sedangkan karakteristik lainnya (organisasi intra kampus, organisasi ekstra kampus, asal daerah, status tempat tinggal, pekerjaan orang tua, pengeluaran perbulan, lulusan SLTA, jurusan SLTA, jumlah saudara dan anak ke) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur manusia. Dalam sebuah organisasi bisnis atau organisasi lainnya, faktor yang sangat mendukung dalam menjalankan perusahaan adalah faktor manusia. Dengan demikian, maka manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting, hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada bagaimana sumber daya dengan segala kendala dan kemampuan yang ada pada mereka dapat dikelola secara maksimal dan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang secara ekonomis akan mendorong tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas untuk meningkatkan kesejahteraan sebagai tujuan individu, tujuan organisasi dan tujuan masyarakat.

Dengan demikian, maka disadari pentingnya memahami manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia memfokuskan diri dalam usaha untuk mempelajari bagaimana dan dengan cara apa agar manusia, yang memiliki berbagai macam karakteristik dan sifat serta kemampuan, agar dapat dimanfaatkan dan ditempatkan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Untuk mempelajari uraian di atas, penulis mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi sumber daya manusia, diantaranya adalah menurut Edwin B. Flippo (1987:5) yang mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Definisi di atas menggabungkan fungsi manusia dan fungsi operatif di bidang personalia. Sedangkan Henry Simamora (1997:3) memberikan pengertian manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia

adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan dan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi/perusahaan.

2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Malayu Hasibuan, 2001:14):

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik, dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Malayu Hasibuan, 2001 : 21).

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.4 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan manajemen personalia ada 4 (empat) macam (T. Hani Handoko, 1995:10), yaitu:

1. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen personalia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

2. Pendekatan Manajerial

Manajemen personalia adalah tanggung jawab setiap manajer. Analisis hasil akhir terhadap prestasi kerja dan kehidupan karyawan tergantung langsung kepada atasan.

3. Pendekatan Sistem

Manajemen personalia adalah suatu sub-sistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu, manajemen personalia harus dievaluasi dengan besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi.

4. Pendekatan Pro Aktif

Manajemen personalia dapat meningkatkan kontribusi kepada karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah yang akan timbul.

2.3. Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Moh As'ad, 2002:45). Oleh sebab itu motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2001:166), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi. Ketiga unsur kunci dalam defenisi ini adalah upaya, tujuan dan kebutuhan.

Kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam individu. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan upaya. Makin besar ketegangan, makin tinggi tingkat upaya itu. Jika upaya ini berhasil menghantar ke pemenuhan kebutuhan, tegangan itu akan dikurangi.

Dari berbagai pengertian mengenai motivasi yang telah diungkapkan, terkandung tiga hal penting (Sondang P. Siagian, 1995:138), yaitu:

1. Pemberian motivasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam

tujuan dan sasaran organisasi terdapat tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi.

2. Motivasi merupakan proses keterikatan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Adanya kebutuhan atau keinginan. Keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dalam arti yang lebih singkat, motivasi bersumber dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, maka pengertian motivasi yang digunakan dalam skripsi ini adalah kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri pribadi seseorang dalam hal ini adalah karyawan PT Kusumatex Yogyakarta yang mendorong keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan berprestasi.

Jadi dapat diketahui bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut.

Menurut David Mc.Clelland, terdapat pola motivasi yang menonjol (Malayu Hasibuan, 2001:144), yaitu:

1. *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. *Competence motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. *Power motivation*, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.3.2 Ciri-ciri Motif Individu

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat atau *driving force*, dan *driving force* ini yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motif ini timbul dan menguasai serta menentukan arah umum dari tingkah laku individu.

Ada beberapa ciri-ciri motif individu, antara lain (Moh. As'ad, 2002:45):

1. Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan yang berkerja dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin di akui atau dipuji, dapat upah yang tinggi dan sebagainya.

2. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya. Misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

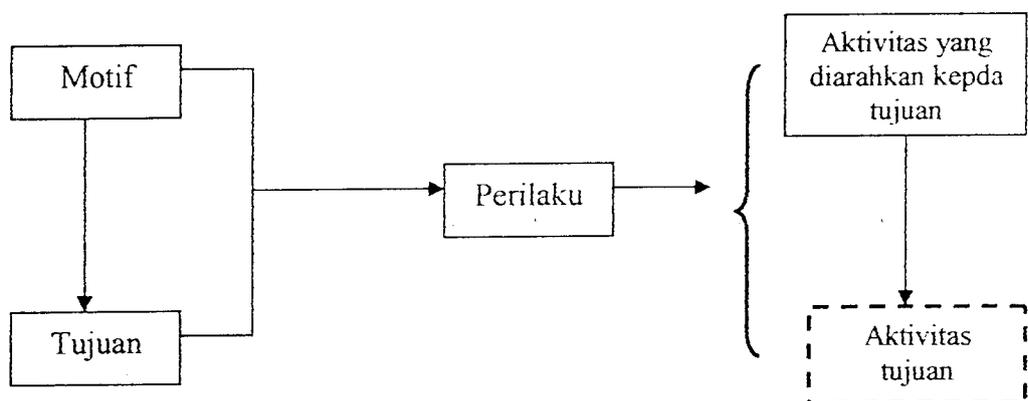
3. Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruangnya yang sama pula, tetapi motivasinya berbeda, yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedang yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan (*needs*) yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, seringkali kalau ada dorongan dari dalam dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Oleh Hersey hubungan antara motif-motif, tujuan dan aktivitas digambarkan secara sederhana (J. Winardi, 2001:41) sebagai berikut:



Gambar 1
Sebuah Situasi yang Memotivasi

Gambar di atas menunjukkan sebuah situasi yang memotivasi, di mana motif-motif seorang individu diarahkan ke arah pencapaian tujuan. Motif terkuat, menimbulkan perilaku yang bersifat diarahkan kepada tujuan atau aktivitas tujuan. Mengingat bahwa tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para

individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada, jadi dengan demikian aktivitas tujuan dinyatakan dalam gambar berupa garis yang terputus-putus.

2.3.3 Tujuan motivasi

Motivasi mempunyai beberapa tujuan, yaitu (Malayu Hasibuan, 2001:145):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.4 Jenis dan Model Motivasi

Ada beberapa jenis motivasi, yaitu: motivasi internal, motivasi eksternal, motivasi positif dan motivasi negatif (A.S. Moenir, 1983:85). Sedangkan penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang ditimbulkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan ini akan mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi:

a. Motivasi Fisiologis

Adalah motivasi alamiah (biologis) seperti rasa lapar, haus, pakaian bagus dan sebagainya.

b. Motivasi Psikologis dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu

- Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*) adalah motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam hubungan dengan orang lain.
- Motivasi mempertahankan diri (*ego defensive motivation*) adalah motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
- Motivasi memperkuat diri (*ego bolstrering motivation*) adalah motivasi mengembangkan kepribadian, prestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain.

2. Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal menjelaskan mengenai kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang mempengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yang meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, penghargaan dan kenaikan pangkat.

3. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang atau penghargaan lainnya. Motivasi positif diberikan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Memberikan informasi yang diperlukan oleh karyawan terutama mengenai pekerjaan yang belum diketahui oleh karyawan.
- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- Memberikan dorongan persaingan yang sehat dalam melakukan pekerjaan.

4. Motivasi Negatif

Adalah dorongan untuk melakukan suatu perbuatan bukan suatu dorongan untuk kepentingannya karena adanya rasa takut. Dengan demikian

motivasi negatif ini terdapat unsur paksaan untuk melakukan suatu perbuatan. Oleh karena itu, jelas bahwa hasil pekerjaan tidak dapat diharapkan sesuai dengan harapan tanpa pengawasan terus-menerus dalam arti fisik. Motivasi negatif karyawan tidak dapat diharapkan berkembang dengan baik, mempunyai inisiatif dan dinamis melainkan akan menjurus menjadi statis. Akhirnya pada perkembangan selanjutnya dibandingkan manajemen sumber daya manusia, motivasi negatif sudah menjadi prinsip dalam pembinaan karyawan dengan berbagai variasi sesuai dengan filsafat dan hukum dianut oleh karyawan itu sendiri.

Setelah dibahas tentang jenis-jenis motivasi, maka akan dibahas juga tentang berbagai pandangan mengenai motivasi. Pendapat atau kepercayaan para manajer terhadap motivasi merupakan faktor penentu tentang bagaimana mereka mencoba mengatur para bawahannya. Stoner (J. Winardi, 2001:68) membahas tiga model motivasi, yaitu:

1. Model Tradisional

Sebuah model yang dinyatakan sebagai model tradisional seringkali dihubungkan dengan pandangan-pandangan Frederick Taylor dan manajemen ilmiah (*scientific management*). Para manajer menentukan cara yang paling efisien untuk melaksanakan tugas-tugas yang berulang-ulang dilakukan, dan kemudian mereka memotivasi para karyawan dengan sebuah sistem insentif upah di mana terlihat gejala bahwa makin banyak para karyawan menghasilkan (output), makin banyak penghasilan mereka.

Para manajer beranggapan bahwa mereka lebih mamahami pekerjaan yang harus dilaksanakan, dibandingkan dengan para karyawan yang pada dasarnya memiliki sifat malas, hingga karyawan hanya termotivasi oleh uang. Secara singkat asumsi-asumsi yang berlaku di model ini adalah:

- Pekerja secara inheren tidak disenangi oleh kebanyakan manusia.
- Apa yang mereka lakukan kurang begitu penting dibandingkan dengan menghasilkan yang dapat dicapai oleh mereka dengan jalan bekerja.
- Hanya sedikit manusia berkeinginan atau dapat (mampu) melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan kreativitas, pengarahan diri dan kontrol diri.

2. Model Hubungan Antar Manusia

Setelah itu muncullah sebuah yang dinamakan model hubungan antar manusia (*human relations model*) yang seringkali dikaitkan dengan pandangan Elton Mayo dan rekan-rekan. Elton Mayo dan para periset hubungan antar manusia menemukan fakta berperasaan bosan dan pengulangan banyak macam tugas, sesungguhnya mengakibatkan menyusutnya motivasi sedangkan kontak-kontak sosial membantu menciptakan dan mempertahankan motivasi.

Asumsi-asumsi yang berlaku pada model ini adalah:

- Manusia merasa dirinya bermanfaat dan penting.
- Manusia ingin merasa tergolong pada kelompok-kelompok tertentu dan dihargai sebagai individu.

- Kebutuhan-kebutuhan tersebut lebih penting dibandingkan dengan uang dan hal dalam memotivasi orang-orang.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah para manajer dapat memotivasi para karyawan dengan memahami kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna penting

3. Model Sumber Daya Manusia

Model sumber daya manusia biasanya dihubungkan dengan nama Douglas McGregor. McGregor dan teoritis lainnya mengkritik model hubungan antar manusia dan menyatakan bahwa model hubungan antar manusia hanya sebuah pendekatan canggih bagi upaya manipulasi para karyawan. Mereka mengajukan kecaman bahwa seperti halnya model tradisional, model hubungan antar manusia sangat mensimplifikasi motivasi, karena dipusatkan perhatian pada sebuah faktor saja, seperti halnya uang atau hubungan-hubungan sosial.

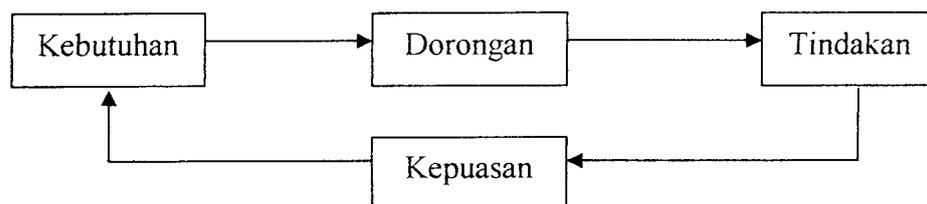
Asumsi-asumsi yang berlaku pada model ini adalah:

- Pekerjaan secara inheren bukanlah bersifat tidak menyenangkan. Manusia ingin memberikan kontribusi mereka dalam hal mencapai tujuan-tujuan yang berarti.
- Kebanyakan orang dapat menghasilkan lebih banyak kreativitas, pengarahan diri dan pengendalian diri, dibandingkan dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan mereka sekarang.

2.3.5 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu teori petunjuk, isi dan proses (T. Hani Handoko, 1995:255). Di dalam penjelasan selanjutnya yang dikemukakan hanya teori isi (*need theories*) karena berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Teori Isi (*content theories*) atau disebut sebagai teori kebutuhan (*need theories*) adalah teori yang mengungkapkan apa penyebab-penyebab perilaku seseorang. Teori ini juga mencoba untuk menjawab pertanyaan mengenai kebutuhan apa yang dicoba untuk dipuaskan seseorang. Dan apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu (Heidjirahman dan Suad Husnan, 2002:199)



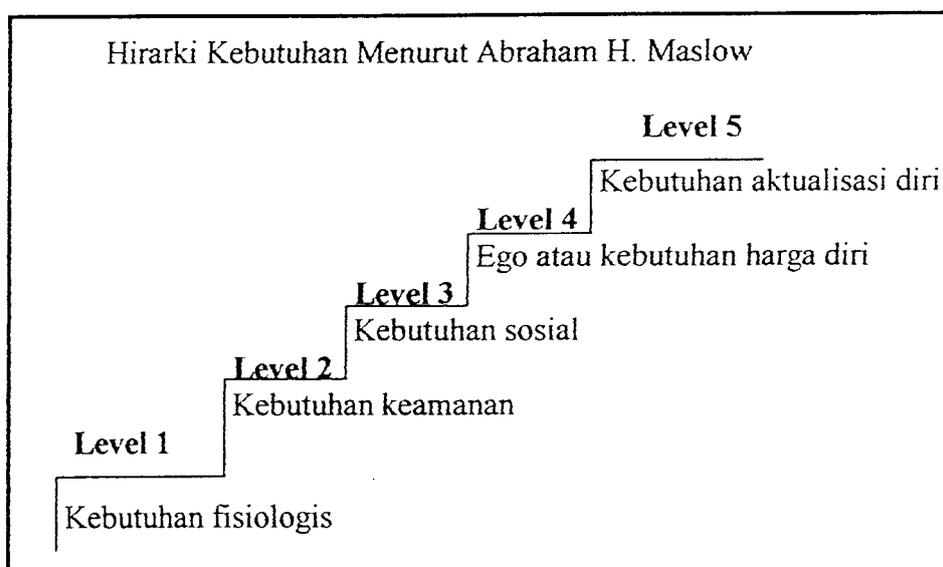
Gambar 2
Model Motivasi dari *Content Theory*

Teori-teori yang ada di dalam teori isi (*content theory*) adalah:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan

yang telah terpenuhi berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti hirarki. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama harus terpenuhi dahulu adalah kebutuhan fisiologis seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipenuhi, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpenuhi yaitu kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.



Gambar 3
Hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow
Sumber: T. Hani Handoko, 1995:258

2. Teori Motivasi dan Pemeliharaan dari Frederick Herzberg

Herzberg dalam teorinya membagi menjadi dua golongan yaitu *motivational factors (satisfier)* sebagai faktor-faktor pemuas dan *maintenance factors (hygienic factors)* sebagai faktor pemelihara (T. Hani Handoko, 1995:258).

a. *Motivational factors* (faktor pemuas)

Kebutuhan dalam *motivational factors* akan mendorong ke arah ketidakpuasan bila tidak terpenuhi, tetapi bila terpenuhi akan menimbulkan motivasi kerja yang kuat, oleh karena seringpula disebut *motivators* atau *satisfiers*. *Motivational factors* ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dimana imbalan terjadi bersamaan dengan dilaksanakannya pekerjaan, maka disebut juga *job content*. Jadi *motivational factors* merupakan *intrinsic motivation*.

b. *Maintenance factors* (faktor pemelihara)

Maintenance factors disebut juga dengan *hygiene factors*. *Maintenance factors* biasanya berhubungan dengan faktor eksternal seperti kondisi kerja, gaji, status dan lainnya. Jadi tidak langsung berhubungan dengan isi pekerjaan di mana terjadi sesudah atau jauh dari pekerjaan. Oleh karena itu disebut dengan *job context*, yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja. Kebutuhan dalam *maintenance factors* apabila tidak terpenuhi maka akan menimbulkan

ketidakpuasan (*dissatifier*), tetapi sebaliknya bila dipenuhi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Tabel 1
Faktor-faktor dan Pemeliharaan dalam Kerja

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

Sumber: T.Hani Handoko

3. Teori ERG

Clayton Aldefer dari Universitas Yale telah mengerjakan-ulang hirarki kebutuhan Maslow untuk mengandeng lebih karib dengan riset empiris. Hirarki kebutuhan revisinya disebut teori ERG (Stephen Robbins, 2001:171).

Aldefer berargumentasi bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*) – jadi disebut ERG. Kelompok eksistensi memperdulikan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebaga kebutuhan fisiologis dan keamanan. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan – hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat

sosial dan status menuntut interaksi dengan orang lain agar terpuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal dari klasifikasi penghargaan Maslow. Akhirnya, Aldefer memunculkan kebutuhan pertumbuhan – suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Di samping menggantikan lima kebutuhan dengan tiga, apa beda teori ERG Aldefer dari teori Maslow? Berbeda dengan teori hirarki kebutuhan, teori ERG memperlihatkan bahwa: (1) dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan, dan (2) jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti kemajuan yang bertingkat dan berliku. Teori ERG tidak mengandaikan suatu hirarki yang tegar di mana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dahulu dipuaskan dengan cukup banyak sebelum orang dapat maju terus. Misalnya, seseorang dapat mengusahakan pertumbuhan meskipun kebutuhan eksistensi dan hubungan belum dipuaskan, atau ketiga kategori kebutuhan dapat beroperasi sekaligus.

Teori ERG juga mengandung suatu dimensi frustrasi-regresi. Maslow berargumentasi bahwa individu akan tatap pada suatu tingkat kebutuhan

tertentu sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Teori ERG menyangkalnya dengan mengatakan bahwa bila suatu tingkat kebutuhan dari urutan lebih tinggi terhalangi, akan terjadi hasrat individu itu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendah. Ketidakmampuan memuaskan suatu kebutuhan akan interaksi sosial, misalnya, mungkin meningkatkan hasrat memiliki lebih banyak uang atau kondisi kerja yang lebih baik. Jadi frustrasi (halangan) dapat mendorong ke suatu kemunduran ke kebutuhan yang lebih rendah.

Ringkasnya, teori ERG beragumen, seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus dan halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi yang dapat menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah.

4. Teori Prestasi dari David McLelland

Teori ini merupakan teori yang menjadi bahan penelitian sebagai tugas akhir (skripsi). Teori ini dikemukakan oleh David McLelland yang memfokuskan pada tiga jenis kebutuhan, yaitu *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for power* (kebutuhan berkuasa) dan *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi).

a. *Need for Achievement* (Kebutuhan Berprestasi)

Pada setiap orang menginginkan keberhasilan dan kemajuan di dalam kehidupannya. Keberhasilan itu bahkan mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang. Keberhasilan dalam pendidikan, usaha, pekerjaan dan bidang-bidang kehidupan lainnya. Seseorang dengan *need for achievement* yang tinggi mempunyai ciri-ciri seperti yang dikutip dalam buku Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), 2002:

- Suka berkompetisi memakai standar kemampuan pribadi.
- Ingin memperoleh bagian yang lebih banyak.
- Keunggulan merupakan hal yang memuaskan.
- Suka terlibat pembicaraan penting.
- Peka terhadap permasalahan.
- Pemikiran yang akan datang lebih mendominasi.
- Pengambilan resiko sedang
- Rasa tanggung jawabnya besar.
- Tekadnya kuat terhadap keinginan pribadi.
- Terbuka dan sportif.
- Suksesnya kelompok dianggap suksesnya pribadi.

b. *Need for Power* (Kebutuhan Berkuasa)

Need for Power (kebutuhan kekuasaan) adalah hasrat seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lainnya yang lebih rendah (David C. McClelland, 1987:74). Tiga hal yang menjadi perhatian utama dalam keinginan mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Pertama, adanya seseorang yang mempunyai kebutuhan berpengaruh terhadap orang lain. Kedua, adanya orang lain terhadap siapa pengaruh itu digunakan. Ketiga, persepsi ketergantungan antara seseorang dengan orang lain. Seseorang dengan *need for power* yang tinggi biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya kepada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain kepadanya. Adapun ciri-ciri orang yang mempunyai *need for power* yang tinggi seperti yang dikutip dalam buku Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), 2002:

- Menunjukkan akan minat kekuasaan.
- Suka mempengaruhi orang lain.
- Mengendalikan orang lain.
- Peka terhadap struktur dalam suatu kelompok.
- Mencoba membantu orang lain meskipun tidak diminta.
- Berbuat sesuatu yang menimbulkan perasaan kuat.

- Suka mengatur.
- Disiplinnya tinggi.
- Ingin dihormati, diakui dan dihargai.
- Perasaannya mudah tersentuh.
- Berpendirian teguh.
- Peka terhadap hubungan interpersonal.

c. *Need for Affiliation* (Kebutuhan Berafiliasi)

Need for Affiliation (kebutuhan afiliasi) adalah persahabatan (David C. McClelland, 1987:71). Merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan dan pekerjaannya. Kenyataan ini berangkat dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain. Adapun ciri-ciri orang yang memiliki *need for affiliation* seperti yang dikutip dalam buku *Pelatihan Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation Training)*, 2002 adalah:

- Minat akan terjalinnya persahabatan.
- Khawatir akan putusnya persahabatan.
- Suka bekerjasama / gotong royong.
- Toleransinya amat tinggi.

- Suka meminta persetujuan.
- Bangga kalau diterima masuk dalam kelompok.
- Pekerjaan akan lebih senang kalau dengan orang lain.
- Risih kalau menyendiri.
- Setia pada keputusan-keputusan kelompok

2.4. Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu Hasibuan, 2001:93). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan tindakan kebijakan selanjutnya.

Penilaian prestasi karyawan memiliki beberapa tujuan dan kegunaan (Malayu Hasibuan, 2001:88) yaitu:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk meningkatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang karyawan di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasinya rendah, dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan.

2.4.2 Dasar Penilaian

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan (Malayu Hasibuan, 2001:92). Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk perbandingan, suatu alat membandingkan antara satu hal dengan hal yang lain.

Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar dibedakan atas dua hal, yaitu:

1. *Tangible standard*

Tangible standard yaitu sasaran yang dapat diterapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas:

- a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas: standar kuantitas, standar kualitas dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari dan bulan
- b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan dan standar investasi

2. *Intangible standard*

Intangible standard adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

2.4.3 Unsur-unsur yang Dinilai

Unsur-unsur yang dapat dinilai untuk menilai prestasi kerja karyawan (Malayu Hasibuan, 2001:94) adalah:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Hasil kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen

8. Tanggung jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2.4.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern (Malayu Hasibuan, 2001:95).

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah:

a. *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b. *Employee comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

Metode *employee comparison* terbagi atas:

1) *Alternation ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (*ranking*) karyawan dimulai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau mulai dari bawahan sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

2) *Paired comparison*

Metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

3) *Forced comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk prestasi karya karyawan misalnya adalah baik sekali, memuaskan dan kurang memuaskan yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas.

c. *Check list*

Dengan metode ini, penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kata-kata atau kalimat-kalimat

yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

d. Freeform essay

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan yang sedang dinilainya

e. Critical incident

Dengan metode ini seorang penilai harus mencatat kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya, misalnya mengenai inisiatif, kerja sama dan lainnya.

2. Metode Modern

Metode ini biasanya berkembang dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah:

a. Assessment centre

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta/kenyataan dari setiap individu karyawan

yang dinilai. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis dan lain-lain. Nilai indeks prestasi setiap karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks prestasi dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa orang anggota tim. Metode ini diharapkan akan memberikan kepuasan yang lebih baik bagi karyawan dan penetapan kebijaksanaan yang paling tepat dari perusahaan.

b. *Management by objective* (MBO)

Dalam metode ini, karyawan langsung diikutsertakan dalam merumuskan dan memutuskan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasaran masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan. perumusan dan keputusan persoalan tersebut terdiri atas enam langkah (Garry Dessler, 1998:17), yaitu:

- Tetapkan tujuan organisasi
- Tetapkan tujuan departemen
- Bahaslah tujuan-tujuan departemen
- Tetapkan hasil-hasil yang diharapkan
- Tinjauan kinerja
- Sajikan umpan balik

Adapun ciri-ciri MBO adalah:

- Adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara langsung
- Atasan bersama-sama dengan bawahan menentukan sasaran dan kriteria pekerjaannya
- Menekankan pada masa sekarang dan masa yang akan datang
- Menekankan pada hasil yang hendak dicapai

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat, laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

2.4.5 Penilai Prestasi Karyawan

Siapa yang sebaiknya melakukan penilaian terhadap prestasi karyawan? Ada beberapa pilihan sebagai berikut (Garry Dessler, 1998:26):

1. Penilaian dilakukan oleh penyelia terdekat

Mendapatkan penilaian seorang penyelia itu relatif mudah dan juga sangat masuk akal. Para penyelia hendaknya dan biasanya dalam posisi untuk mengobservasi dan mengevaluasi prestasi bawahannya dan bertanggung jawab terhadap prestasi orang tersebut

b. Dengan menggunakan penilaian rekan kerja

Penilaian atas karyawan oleh rekan kerja dapat menjadi efektif dalam meramalkan keberhasilan manajemen masa depan.

c. Komite penilaian

Komite-komite ini biasanya terkomposisi dari penyelia terdekat karyawan dan tiga atau empat penyelia lainnya.

d. Penilaian diri

Penilaian diri karyawan atas prestasi kerjanya juga kadang-kadang digunakan. Masalah dasar dengan semua ini adalah karyawan biasanya menilai diri mereka sendiri terlalu tinggi dari pada yang dinilai oleh para penyelia atau rekan kerja.

e. Penilaian dilakukan oleh bawahan

Penilaian oleh bawahan terutama bermanfaat bila digunakan lebih untuk tujuan pengembangan daripada tujuan evaluatif.

f. Umpan balik 360 derajat

Banyak perusahaan telah memperluas gagasan umpan balik ke atas ke dalam apa yang mereka sebut umpan balik 360 derajat, informasi kinerja di sini dikumpulkan “di sekeliling” seorang karyawan, dari para penyeliannya, bawahannya, rekan kerjanya dan pelanggan internal atau eksternal. Umpan balik umumnya lebih digunakan untuk pelatihan dan pengembangan daripada untuk peningkatan upah.

2.4.6 Tolak Ukur Penilaian

Ada kesulitan untuk menetapkan tolak ukur dari beraneka macam lapangan atau jabatan dan unsur-unsur yang harus dinilai. Tetapi juga sukar menetapkan sifat-sifat apa yang dapat dipergunakan sebagai petunjuk cakup tidaknya seorang karyawan pada suatu lapangan pekerjaan.

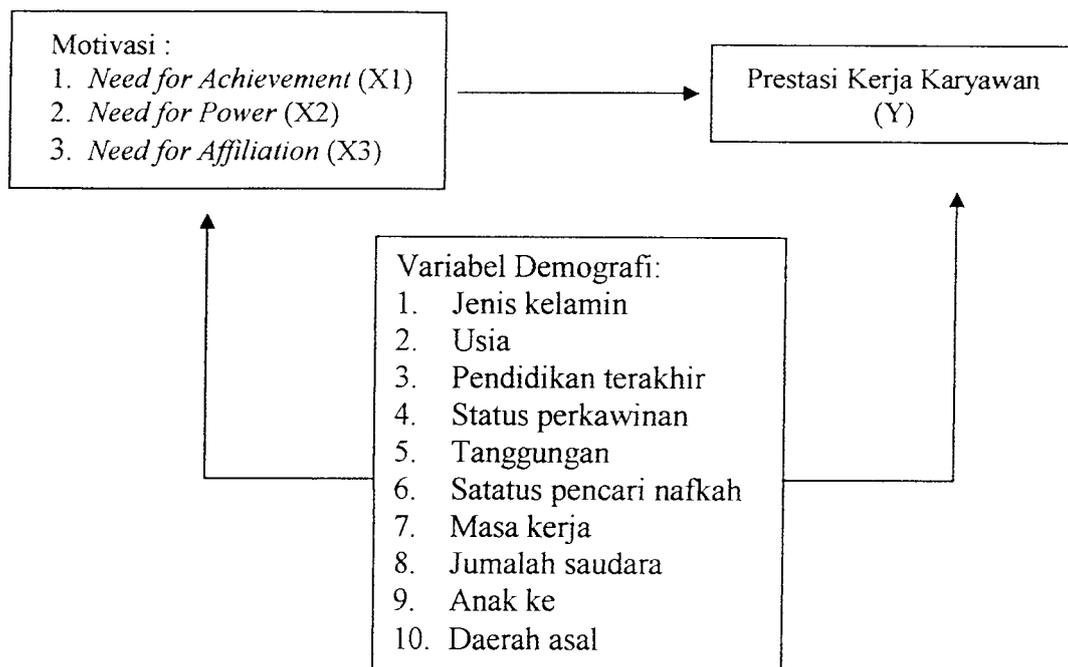
- *Leniency* adalah kesalahan yang dilakukan penilai, karena penilai cenderung untuk memberikan nilai yang tinggi terhadap karyawan yang dinilainya itu.
- *Strictness* adalah kesalahan penilai yang cenderung memberikan nilai rendah kepada karyawan yang dinilainya.
- *Central tendency* adalah penilai cenderung memberikan nilai sedang.
- *Personal bias* adalah penilaian yang terjadi akibat adanya prasangka-prasangka sebelumnya baik positif maupun negatif.

2.5. Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja

Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai *job performance* (prestasi kerja). Hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja adalah merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja tersebut. Jadi kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Moh. As'ad, 2001:45). Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan

level of performance. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang dengan *level of performance*-nya rendah maka dikatakan tidak produktif atau prestasinya rendah (Moh. As'ad, 2001:48). Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka prestasi kerjanya juga akan semakin baik sehingga karyawan tersebut dikatakan produktif yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Semakin produktif karyawan suatu perusahaan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan dan mampu bertahan menghadapi persaingan.

2.6. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 4
Kerangka Pikir Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (*need for achievement, need for power* dan *need for affiliation*) terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta.
2. Faktor motivasi *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta.
3. Ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi (*need for achievement, need for power* dan *need for affiliation*) karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya.
4. Ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan PT Kusumatex yang beralamat di JL Tirtodipuran no.8 Yogyakarta.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas/independent (X)

Variabel independent terdiri atas:

- *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi) sebagai X1
- *Need for power* (kebutuhan berkuasa) sebagai X2
- *Need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) sebagai X3

2. Variabel terikat/dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Faktor motivasi McClelland Keadaan dalam dari karyawan yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dalam hal ini adalah mencapai prestasi kerja.

Adapun variabel-variabel faktor motivasi adalah:

a. *Need for achievement (X1)*

Dorongan atau keinginan dalam diri karyawan untuk berhasil meraih prestasi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Setiap karyawan menginginkan mencapai keberhasilan dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya setiap orang menghindari kegagalan. Seseorang dengan *need for achievement (nAch)* yang tinggi adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu dengan lebih baik dibandingkan dengan orang lain. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan tidak menyenangi pekerjaan yang terlalu berat dan beresiko tinggi serta pekerjaan yang terlalu ringan. Seseorang dengan *nAch* yang tinggi lebih menyukai pekerjaan yang menantang yang kemungkinan dapat berhasil.

b. *Need for power (X2)*

Dorongan atau keinginan dari dalam diri karyawan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang mempunyai pengaruh atas orang lain. Seorang karyawan dengan *need for power (nPow)* yang besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatian pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain kepadanya. Seseorang dengan *nPow* yang besar juga peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, mencoba mempengaruhi orang lain dengan mengatur

perilakunya dan membuat orang lain terkesan padanya serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

c. *Need for affiliation (X3)*

Dorongan atau keinginan dari dalam diri karyawan untuk membina suatu hubungan baik dan kerja sama dengan orang lain. Kebutuhan seorang karyawan yang mempunyai keinginan untuk menyenangkan dan mencintai orang lain, selalu menghindari bentrokan dan persaingan, berusaha membina hubungan sosial yang baik antara sesama, melaksanakan tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerja sama dan berusaha menolong orang lain yang menghadapi kesulitan. Hal ini merupakan cerminan dari sifat manusia sebagai makhluk sosial, terlepas dari kedudukannya, jabatan dan pekerjaannya.

2. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil kerja yang biasanya sudah ditetapkan standarnya oleh perusahaan. Karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi biasanya dikatakan memiliki produktivitas yang baik dan sebaliknya seseorang dengan prestasi kerja yang rendah dikatakan memiliki produktivitas yang buruk. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja karyawan. Hal-hal yang dapat dinilai untuk mengetahui prestasi karyawan adalah:

a. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Hasil kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kedisiplinan

Menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerja sama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen

h. Tanggung jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

3.4. Parameter

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

b. Usia

- 23 – 30 tahun
- 31 – 38 tahun
- 39 – 46 tahun
- 47 – 55 tahun

c. Pendidikan

- Tamat SD
- Tamat SLTP
- Tamat SMU

- Tamat Diploma III
- Sarjana
- d. Status perkawinan
 - Kawin
 - Tidak kawin
- e. Jika sudah kawin, tanggungan
 - 1 orang
 - 2 – 3 orang
 - Lebih dari 3 orang
- f. Status pencarian nafkah
 - Utama
 - Tambahan
- g. Masa kerja
 - kurang dari 7 tahun
 - 8 – 11 tahun
 - 12 – 15 tahun
 - lebih dari 20 tahun
- h. Jumlah saudara
 - kurang dari 3 orang
 - 3 – 5 orang
 - lebih dari 5 orang

- i. Anak ke
 - sulung
 - tengah
 - bungsu
- j. Daerah asal
 - DIY
 - Luar DIY

2. *Need for Achievement*

Parameter dari *need for achievement* seperti yang dikutip dalam buku Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), 2002 adalah:

- a. Suka berkompetisi memakai standar pribadi
- b. Ingin memperoleh bagian yang lebih banyak
- c. Keunggulan merupakan hal yang memuaskan
- d. Suka terlibat pembicaraan penting
- e. Peka terhadap permasalahan
- f. Pemikiran yang akan datang lebih mendominasi
- g. Berani mengambil resiko
- h. Rasa tanggung jawabnya besar
- i. Tekadnya kuat terhadap keinginan pribadi
- j. Terbuka dan sportif
- k. Suksesnya kelompok dianggap sukses pribadi

3. *Need for power*

Parameter dari *need for power* seperti yang dikutip dalam buku Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), 2002 adalah:

- a. Menunjukkan minat akan berkuasa
- b. Suka mempengaruhi orang lain
- c. Mengendalikan orang lain
- d. Peka terhadap struktur dalam suatu kelompok
- e. Mencoba membantu orang lain meskipun tidak diminta
- f. Berbuat sesuatu yang menimbulkan perasaan kuat
- g. Suka mengatur
- h. Disiplin tinggi
- i. Ingin dihormati, diakui dan dihargai
- j. Perasaannya mudah tersentuh
- k. Berpendirian teguh
- l. Peka terhadap hubungan interpersonal

4. *Need for affiliation*

Parameternya seperti yang dikutip dalam buku Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation Training*), 2002 adalah:

- a. Minat akan terjalinnya persahabatan
- b. Kawatir akan persahabatan

- c. Suka bekerjasama atau gotong-royong
- d. Suka meminta persetujuan
- e. Bangga kalau diterima masuk dalam kelompok
- f. Lebih senang bekerja dengan orang lain
- g. Risih kalau menyendiri
- h. Setia pada keputusan kelompok

5. Prestasi kerja

Parameter prestasi kerja adalah (Malayu Hasibuan, 2001:94):

- a. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya jabatan dan organisasi
- b. Penilaian hasil kerja kualitas maupun kuantitas
- c. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- d. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada, melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kemampuan karyawan dalam pengembangan kreativitasnya untuk penyelesaian pekerjaan.
- f. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain.
- g. Kecakapan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
- h. Kesiediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan, hasil dan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah (Masri S dan Sofyan E, 1987:152) keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kusumatex yang berjumlah 140 orang.

2. Sampel

Sampel adalah (Djarwanto PS., 1990:43) sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Metode pengambilan sampel adalah metode sensus di mana jumlah sample yang diambil sama dengan jumlah populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 140 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri atas beberapa pertanyaan yang sudah disediakan beserta alternatif jawaban responden. Alternatif jawaban tersebut merupakan suatu pernyataan atau penilaian.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang bukan hasil dari pengolahan sendiri, melainkan berasal dari keterangan-keterangan pihak lain. Misalnya data yang berasal dari laporan-laporan yang diterbitkan oleh perusahaan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya diukur dengan menggunakan indikator-indikator. Indikator-indikator tersebut akan

dituangkan ke dalam bentuk pernyataan yang bersifat favorable dan unfavorable.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur perbedaan kuantitas yang tidak dapat diketahui berapa jaraknya dalam satuan, tetapi diketahui perbedaannya bahwa yang satu lebih tinggi atau lebih rendah dari yang lainnya dalam hal kualitas atau kuantitas.

Pengukuran data pada faktor motivasi dilakukan dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 2
Skor Penilaian Variabel Motivasi

Motivasi			
Favorabel		Unfavorabel	
Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

Seperti terlihat pada tabel 2 pada pernyataan favorabel terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) yang diberi skor 4, 3, 2 dan 1. Untuk pernyataan unfavorable juga tersedia empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) yang diberi skor 1, 2, 3 dan 4.

Pengukuran data pada faktor prestasi kerja dilakukan dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3
Skor Penilaian Variabel Prestasi Kerja

Kriteria	Nilai
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Kurang Baik (KB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

Semua pernyataan pada faktor prestasi kerja merupakan pernyataan favorabel yang terdiri atas empat pilihan jawaban yaitu sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB) dan sangat tidak baik (STB) diberi skor 4, 3, 2 dan 1.

Kuesioner yang ditujukan kepada responden disajikan dalam bentuk tabel seperti pada contoh berikut:

Contoh bentuk kuesioner untuk motivasi kerja:

Tabel 4
Kuesioner Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.				
2.				
3.				

Contoh bentuk kuesioner untuk prestasi kerja:

Tabel 5
Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.				
2.				
3.				

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Pengujian validitas kuesioner

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung *korelasi Product-Moment Pearson*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Saifuddin Azwar, 1997:18):

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

di mana :

r_{xy} = Korelasi Product-momen pearson

n = Banyaknya subyek uji coba

X = Skor masing-masing variabel

Y = Skor masing-masing variabel

Suatu butir pertanyaan dikatakan dikatakan valid apabila r_{xy} yang dihasilkan lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikan 5%.

3.7.2 Pengujian reliabilitas kuesioner

Pengujian keandalan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemantapan jawaban dan stabilitas hasil pengamatan dengan instrument. Dalam pengujian keandalan ini digunakan tehnik koefisien Alpha dari Cronbach. Adapun rumus koefisien Alpha tersebut adalah (Saifuddin Azwar, 1997:68):

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

di mana :

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_i^2 = varians total

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

Suatu butir pertanyaan dikatakan andal apabila r_{tt} yang dihasilkan lebih besar dari r tabel yang ditentukan dengan derajat kebebasan tertentu dan taraf signifikan 5%.

3.8. Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 1999:112). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui profil responden dan penilaian responden

terhadap pernyataan faktor-faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) dan penilaian prestasi kerja.

3.9.2 Analisis Verifikatif

3.9.2.1 Regresi Linear Berganda

Untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan analisis ini adalah untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel dependen yaitu: prestasi kerja dengan variabel independen yaitu faktor-faktor motivasi kerja karyawan. Rumus yang digunakan adalah (Sudjana, 2002:69):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

dimana:

Y = Variabel dependen (prestasi kerja karyawan)

X₁ = Variabel independen pertama (faktor *need for achievement*)

X₂ = Variabel independen kedua (faktor *need for power*)

X₃ = Variabel independen ketiga (faktor *need for affiliation*)

a = bilangan konstanta

b₁ = koefisien regresi faktor *need for achievement*

b₂ = koefisien regresi faktor *need for power*

b₃ = koefisien regresi faktor *need for affiliation*

1. Pengujian Variabel Independen Secara Serentak (Analisis F- ratio)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara serentak/bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Perumusan hipotesis

Ho: semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha: semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

- Level signifikansi adalah 5% dan derajat kebebasan ($n-k-1$)
- Mencari F hitung menggunakan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2001:106)

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

$$R^2 = \frac{Jk(\text{Regresi})}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi = besarnya pengaruh variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan

kebutuhan berafiliasi secara serentak/bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

$Jk(\text{regresi}) =$ jumlah kuadrat regresi

$\Sigma y^2 =$ jumlah kuadrat regresi dikoreksi

- Kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ berarti H_a ditolak.

H_0 ditolak jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ berarti H_a diterima.

2. Pengujian Variabel Independen Secara Individu (Analisis t-test)

Pengujian ini digunakan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

$H_0 : B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

$H_a : B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah ($N-2$)

- Rumus mencari t hitung (Sugiyono, 1999:184):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

di mana:

- t = Nilai t hitung
- n = Jumlah responden
- r = Koefisien korelasi
- R² = Koefisien determinasi

- Kriteria penerimaan dan penolakan

Ho diterima jika t tabel > t hitung berarti Ha ditolak

Ho ditolak jika t tabel < t hitung berarti Ha diterima

3.8.2.2 Analisa Korelasi Parsial

Analisa korelasi parsial digunakan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi apa yang paling berpengaruh atau dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta.

Menentukan koefisien korelasi parsial menggunakan rumus (Sudjana, 2001:126) sebagai berikut:

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y1.2} - r_{y3.2}r_{y13.2}}{\sqrt{(1-r_{y3.2}^2)(1-r_{13.2}^2)}}$$

$$r_{y2.31} = \frac{r_{y2.3} - r_{y1.3}r_{y21.3}}{\sqrt{(1-r_{y1.3}^2)(1-r_{21.3}^2)}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1}r_{y32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{y32.1}^2)}}$$

keterangan:

$r_{y1.23}$ = menunjukkan kuatnya hubungan antara *need for achievement* dengan prestasi kerja karyawan dan *need for power* dan *need for affiliation* dianggap konstan.

$r_{y2.31}$ = menunjukkan kuatnya hubungan antara *need for power* dengan prestasi kerja karyawan dan *need for achievement* dan *need for affiliation* dianggap konstan.

$r_{y3.12}$ = menunjukkan kuatnya hubungan antara *need for affiliation* dengan prestasi kerja karyawan dan *need for achievement* dan *need for power* dianggap konstan.

Kriteria penerimaan adalah:

- jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *need for achievement* atau *need for power* atau *need for affiliation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- jika nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *need for achievement* atau *need for power* atau *need for affiliation* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3.8.2.3 Uji Beda (Anova)

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan motivasi dan prestasi kerja pada karyawan berdasarkan karakteristik demografinya, di mana sampel yang digunakan terdiri dari 2 sampel. Rumus yang digunakan dalam uji t adalah (Algifari, 1997:102):

$$Z_h = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{SD^2_1}{n_1} + \frac{SD^2_2}{n_2}}}$$

di mana:

Z_h = Z -hitung

\bar{X}_1 = rata-rata statistik untuk sampel pertama

\bar{X}_2 = rata-rata statistik untuk sampel kedua

SD^2 = varians

n_1 = jumlah sampel pertama

n_2 = jumlah sampel kedua

2. Analisis Varians Satu Jalan (Anova)

Untuk pengujian hipotesis ketiga dan keempat menggunakan analisis Varians Satu jalan (Anova). Analisis ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada perbedaan motivasi dan prestasi kerja pada karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya, di mana sample yang digunakan lebih dari 2. Adapun rumus-rumus dalam menyelesaikan metode varians satu

jalan adalah sebagai berikut (Algifari, 1997:102):

Tabel 6
Rumus Analisis Varians Satu Jalan

Sumber Varians	Db	Dk	MK	F-uji
Antar Kelompok	m-1	$\sum \frac{(\sum X_k)^2}{nk} - (\sum X_{tot})^2$	$\frac{DK_{ant}}{m-1}$	$\frac{MK_{ant}}{MK_{dat}}$
Dalam kelompok	N-m	$-\sum X^2_{tot} - \sum \frac{(\sum X_k)^2}{nk}$	$\frac{DK_{dat}}{N-1}$	
Total	N-1	$\sum X^2_{tot} - \sum \frac{(\sum X_k)^2}{N}$		

Keterangan:

Dk tot = Jumlah kuadrat total

Dk dat = Jumlah kuadrat kelompok

Dk ant = Mean kuadrat

n = Jumlah sampel masing-masing kelompok

m = Jumlah kelompok

N = Jumlah sample total

Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%

Kriteria penerimaan:

Ho diterima jika probabilitas > 0,05

Ho ditolak jika probabilitas < 0,05

3.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan validitas dan reliabilitas instrument didasarkan pada perbandingan antara besarnya nilai r hitung dengan nilai r kritis. Bila r hitung

lebih besar dari nilai r kritis (r hitung $>$ r kritis) atau nilai probabilitas tidak lebih besar dari setengah nilai r kritis, maka pernyataan dianggap sah/valid.

Perhitungan lebih lanjut dari setiap variabel faktor motivasi dan prestasi kerja pada setiap bagian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Bagian Pemasaran

Karyawan bagian pemasaran berjumlah 16 orang. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 10 orang.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Achievement*
Pada Bagian Pemasaran

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,797	0,731	0,008	Sahih
2.	0,772	0,704	0,011	Sahih
3.	0,921	0,895	0,000	Sahih
4.	0,325	0,189	0,302	Gugur
5.	0,827	0,777	0,004	Sahih
6.	0,906	0,875	0,001	Sahih
7.	0,711	0,662	0,018	Sahih
8.	0,746	0,707	0,011	Sahih
9.	0,817	0,780	0,004	Sahih
10	0,888	0,859	0,001	Sahih
11	0,792	0,737	0,007	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 360-376)

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa pada pernyataan nomer 4 dinyatakan gugur dan tidak dapat dipakai lagi untuk penelitian selanjutnya, sementara pernyataan lainnya yang berjumlah 10 dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Power*
Pada Bagian Pemasaran

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,689	0,626	0,026	Sahih
2.	0,837	0,797	0,003	Sahih
3.	0,673	0,617	0,028	Sahih
4.	0,867	0,839	0,001	Sahih
5.	0,821	0,794	0,003	Sahih
6.	0,779	0,737	0,007	Sahih
7.	0,801	0,749	0,006	Sahih
8.	0,903	0,884	0,000	Sahih
9.	0,945	0,931	0,000	Sahih
10.	0,827	0,792	0,003	Sahih
11.	0,796	0,757	0,006	Sahih
12.	0,868	0,834	0,002	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 360-376)

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang diajukan untuk mengukur faktor *need for power* ternyata hasil uji validitas dinyatakan sah.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Affiliation*
Pada Bagian Pemasaran

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,812	0,748	0,006	Sahih
2.	0,903	0,863	0,001	Sahih
3.	0,969	0,956	0,000	Sahih
4.	0,860	0,818	0,002	Sahih
5.	0,722	0,647	0,021	Sahih
6.	0,837	0,775	0,004	Sahih
7.	0,803	0,759	0,005	Sahih
8.	0,936	0,917	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 360-376)

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang berjumlah 8 pernyataan hasil uji validitasnya dinyatakan sah semua sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Diri Sendiri Pada Bagian pemasaran

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,889	0,857	0,001	Sahih
2.	0,791	0,751	0,006	Sahih
3.	0,770	0,714	0,010	Sahih
4.	0,818	0,753	0,006	Sahih
5.	0,895	0,868	0,001	Sahih
6.	0,942	0,921	0,000	Sahih
7.	0,851	0,810	0,002	Sahih
8.	0,723	0,673	0,016	Sahih
9.	0,768	0,714	0,010	Sahih
10.	0,730	0,666	0,017	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 360-376)

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan sah dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
oleh Atasan Pada Bagian Pemasaran

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,788	0,726	0,008	Sahih
2.	0,799	0,730	0,008	Sahih
3.	0,864	0,826	0,002	Sahih
4.	0,751	0,695	0,012	Sahih
5.	0,854	0,813	0,002	Sahih
6.	0,921	0,892	0,000	Sahih
7.	0,705	0,650	0,020	Sahih
8.	0,756	0,715	0,010	Sahih
9.	0,832	0,793	0,003	Sahih
10.	0,764	0,701	0,012	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 360-376)

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Bagian Pemasaran

Faktor	r hitung	r tabel	Status
<i>Need for Achievement</i>	0,942	0,632	Andal
<i>Need for Power</i>	0,953	0,632	Andal
<i>Need for Affiliation</i>	0,946	0,632	Andal
Penilaian Prestasi Kerja diri sendiri	0,957	0,632	Andal
Penilaian Prestasi Kerja oleh Atasan	0,937	0,632	Andal

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 360-376)

Dari tabel 12 didapat keterangan bahwa semua faktor yang diukur dinyatakan andal karena semua r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan $n = 10$ yaitu 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan untuk meneliti data pada kondisi relatif dengan kemungkinan hasil dapat dipercaya.

2. Bagian Administrasi dan Keuangan

Karyawan bagian administrasi dan keuangan berjumlah 9 orang. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 9 orang.

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Achievement*
Bagian Administrasi dan Keuangan

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,892	0,871	0,001	Sahih
2.	0,901	0,870	0,001	Sahih
3.	0,836	0,796	0,005	Sahih
4.	0,795	0,749	0,010	Sahih
5.	0,733	0,680	0,021	Sahih
6.	0,892	0,871	0,001	Sahih
7.	0,901	0,870	0,001	Sahih
8.	0,836	0,796	0,005	Sahih
9.	0,795	0,749	0,010	Sahih
10	0,733	0,680	0,021	Sahih
11	0,892	0,871	0,001	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 377-393)

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Power*
Bagian Administrasi dan Keuangan

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,865	0,839	0,002	Sahih
2.	0,892	0,868	0,001	Sahih
3.	0,821	0,794	0,005	Sahih
4.	0,903	0,882	0,001	Sahih
5.	0,883	0,859	0,002	Sahih
6.	0,835	0,801	0,005	Sahih
7.	0,859	0,831	0,003	Sahih
8.	0,869	0,841	0,002	Sahih
9.	0,859	0,831	0,003	Sahih
10.	0,911	0,891	0,001	Sahih
11.	0,865	0,839	0,002	Sahih
12.	0,892	0,868	0,001	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 377-393)

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang diajukan untuk mengukur faktor *need for power* ternyata hasil uji validitas dinyatakan sah.

Tabel 15
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Affiliation*
Bagian Administrasi dan Keuangan

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,854	0,819	0,004	Sahih
2.	0,897	0,853	0,002	Sahih
3.	0,709	0,627	0,035	Sahih
4.	0,839	0,796	0,005	Sahih
5.	0,849	0,795	0,005	Sahih
6.	0,787	0,701	0,017	Sahih
7.	0,880	0,838	0,003	Sahih
8.	0,787	0,701	0,017	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 377-393)

Dari tabel 15 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang berjumlah 8 pernyataan hasil uji validitasnya dinyatakan sah semua sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 16
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Diri Sendiri Pada Bagian Administrasi dan Keuangan

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,753	0,694	0,018	Sahih
2.	0,899	0,871	0,001	Sahih
3.	0,868	0,824	0,003	Sahih
4.	0,857	0,818	0,004	Sahih
5.	0,892	0,870	0,001	Sahih
6.	0,753	0,691	0,019	Sahih
7.	0,920	0,899	0,001	Sahih
8.	0,951	0,933	0,000	Sahih
9.	0,951	0,933	0,000	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 377-393)

Dari tabel 16 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan sah dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 17
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Atasan Pada Bagian Administrasi dan Keuangan

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,876	0,853	0,002	Sahih
2.	0,797	0,749	0,010	Sahih
3.	0,941	0,922	0,000	Sahih
4.	0,887	0,849	0,002	Sahih
5.	0,883	0,849	0,002	Sahih
6.	0,798	0,744	0,011	Sahih
7.	0,904	0,876	0,001	Sahih
8.	0,900	0,865	0,002	Sahih
9.	0,840	0,796	0,005	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 377-393)

Dari tabel 17 dapat dilihat bahawa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas
Bagian Administrasi dan Keuangan

Faktor	r hitung	r tabel	Status
<i>Need for Achievement</i>	0,955	0,666	Andal
<i>Need for Power</i>	0,971	0,666	Andal
<i>Need for Affiliation</i>	0,927	0,666	Andal
Penilaian Prestasi Kerja diri sendiri	0,958	0,666	Andal
Penilaian Prestasi Kerja oleh Atasan	0,958	0,666	Andal

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 377-393)

Dari tabel 18 didapat keterangan bahwa semua faktor yang diukur dinyatakan andal karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan $n = 9$ dan alpha 5% yaitu 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan untuk meneliti data pada kondisi relatif dengan kemungkinan hasil dapat dipercaya.

3. Bagian Personalia

Karyawan bagian personalia berjumlah 7 orang. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 7 orang.

Tabel 19
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Achievement*
Bagian Personalia

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,890	0,869	0,006	Sahih
2.	0,934	0,919	0,002	Sahih
3.	0,964	0,955	0,001	Sahih
4.	0,874	0,848	0,008	Sahih
5.	0,908	0,894	0,004	Sahih
6.	0,914	0,902	0,003	Sahih
7.	0,916	0,900	0,003	Sahih
8.	0,964	0,955	0,001	Sahih
9.	0,967	0,958	0,001	Sahih
10.	0,962	0,953	0,001	Sahih
11.	0,933	0,916	0,002	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 394-410)

Dari tabel 19 dapat dilihat bahawa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 20
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Power*
Bagian Personalia

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,870	0,834	0,010	Sahih
2.	0,892	0,867	0,006	Sahih
3.	0,902	0,873	0,005	Sahih
4.	0,872	0,844	0,009	Sahih
5.	0,853	0,821	0,012	Sahih
6.	0,834	0,798	0,016	Sahih
7.	0,886	0,853	0,117	Sahih
8.	0,895	0,875	0,115	Sahih
9.	0,918	0,894	0,114	Sahih
10.	0,918	0,896	0,114	Sahih
11.	0,485	0,399	0,311	Gugur
12.	-0,436	-0,514	0,119	Gugur

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 394-410)

Dari tabel 20 dapat dilihat bahwa pada pernyataan nomer 11 dan 12 dinyatakan gugur dan yang dinyatakan sah berjumlah 10 pernyataan.

Tabel 21
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Affiliation*
Bagian Personalialia

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,882	0,844	0,008	Sahih
2.	0,871	0,826	0,011	Sahih
3.	0,945	0,920	0,002	Sahih
4.	0,862	0,818	0,012	Sahih
5.	0,803	0,760	0,023	Sahih
6.	0,961	0,943	0,001	Sahih
7.	0,857	0,824	0,011	Sahih
8.	0,880	0,864	0,008	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 394-410)

Dari tabel 21 dapat lihat bahwa semua pernyataan yang berjumlah 8 pernyataan hasil uji validitasnya dinyatakan sah semua sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 22
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Diri Sendiri Pada Bagian Personalialia

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,833	0,794	0,016	Sahih
2.	0,945	0,927	0,002	Sahih
3.	0,945	0,927	0,002	Sahih
4.	0,855	0,817	0,012	Sahih
5.	0,827	0,797	0,016	Sahih
6.	0,804	0,763	0,023	Sahih
7.	0,787	0,738	0,029	Sahih
8.	0,908	0,888	0,004	Sahih
9.	0,875	0,838	0,009	Sahih
10.	0,866	0,833	0,010	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 394-410)

Dari tabel 22 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan sah dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 23
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Atasan Pada Bagian Personalia

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,879	0,858	0,007	Sahih
2.	0,879	0,855	0,007	Sahih
3.	0,909	0,883	0,005	Sahih
4.	0,821	0,783	0,019	Sahih
5.	0,928	0,911	0,003	Sahih
6.	0,954	0,939	0,001	Sahih
7.	0,871	0,833	0,010	Sahih
8.	0,869	0,844	0,009	Sahih
9.	0,956	0,943	0,001	Sahih
10.	0,946	0,932	0,001	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 394-410)

Dari tabel 23 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 24
Hasil Uji Reliabilitas Bagian Personalia

Faktor	r hitung	r tabel	Status
<i>Need for Achievement</i>	0,982	0,754	Andal
<i>Need for Power</i>	0,967	0,754	Andal
<i>Need for Affiliation</i>	0,957	0,754	Andal
Prestasi Kerja	0,961	0,754	Andal
Penilaian Prestasi Kerja oleh Atasan	0,972	0,754	Andal

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 394-410)

Dari tabel 24 didapat keterangan bahwa semua faktor yang diukur dinyatakan andal karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan $n = 7$ dengan alpha 5% yaitu 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan untuk meneliti data pada kondisi relatif dengan kemungkinan hasil dapat dipercaya.

4. Bagian Produksi

Karyawan bagian produksi berjumlah 108 orang. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 10 orang.

Tabel 25
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Achievement*
Bagian Produksi

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,805	0,763	0,005	Sahih
2.	0,913	0,982	0,000	Sahih
3.	0,789	0,727	0,008	Sahih
4.	0,865	0,827	0,002	Sahih
5.	0,849	0,807	0,002	Sahih
6.	0,888	0,862	0,001	Sahih
7.	0,865	0,827	0,002	Sahih
8.	0,805	0,763	0,005	Sahih
9.	0,888	0,862	0,001	Sahih
10	0,789	0,727	0,008	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 411-426)

Dari tabel 25 dapat dilihat bahawa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 26
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Power*
Bagian Produksi

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,914	0,892	0,000	Sahih
2.	0,840	0,805	0,003	Sahih
3.	0,792	0,739	0,007	Sahih
4.	0,827	0,787	0,003	Sahih
5.	0,839	0,802	0,003	Sahih
6.	0,792	0,739	0,007	Sahih
7.	0,914	0,892	0,000	Sahih
8.	0,842	0,810	0,002	Sahih
9.	0,686	0,634	0,024	Sahih
10.	0,888	0,861	0,001	Sahih
11.	0,815	0,773	0,004	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 411-426)

Dari tabel 26 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 27
Hasil Uji Validitas Variabel *Need for Affiliation*
Bagian Produksi

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,829	0,775	0,004	Sahih
2.	0,803	0,746	0,007	Sahih
3.	0,857	0,801	0,003	Sahih
4.	0,801	0,720	0,009	Sahih
5.	0,910	0,884	0,000	Sahih
6.	0,943	0,920	0,000	Sahih
7.	0,886	0,848	0,001	Sahih
8.	0,840	0,804	0,003	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 411-426)

Dari tabel 27 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang berjumlah 8 pernyataan hasil uji validitasnya dinyatakan sah semua sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 28
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Diri Sendiri Pada Bagian Produksi

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,885	0,811	0,002	Sahih
2.	0,785	0,737	0,007	Sahih
3.	0,839	0,800	0,003	Sahih
4.	0,821	0,765	0,005	Sahih
5.	0,887	0,862	0,001	Sahih
6.	0,937	0,918	0,000	Sahih
7.	0,717	0,649	0,021	Sahih
8.	0,824	0,774	0,004	Sahih
9.	0,665	0,598	0,033	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 411-426)

Dari tabel 28 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan sah dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 29
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
Oleh Atasan Pada Bagian Produksi

Pernyataan	r hitung	Nilai kritis	Probabilitas	Keterangan
1.	0,888	0,856	0,001	Sahih
2.	0,802	0,764	0,005	Sahih
3.	0,808	0,761	0,005	Sahih
4.	0,905	0,876	0,001	Sahih
5.	0,848	0,817	0,002	Sahih
6.	0,689	0,619	0,027	Sahih
7.	0,741	0,656	0,019	Sahih
8.	0,880	0,851	0,001	Sahih
9.	0,935	0,914	0,000	Sahih
10.	0,638	0,548	0,050	Sahih

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 411-426)

Dari tabel 29 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 30
Hasil Uji Reliabilitas Bagian Produksi

Faktor	r hitung	r tabel	Status
<i>Need for Achievement</i>	0,953	0,632	Andal
<i>Need for Power</i>	0,955	0,632	Andal
<i>Need for Affiliation</i>	0,945	0,632	Andal
Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri	0,945	0,632	Andal
Penilaian Prestasi Kerja oleh Atasan	0,939	0,632	Andal

Sumber: Data Primer diolah (lampiran C hal 411-426)

Dari tabel 30 didapat keterangan bahwa semua faktor yang diukur dinyatakan andal karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan $n = 10$ yaitu 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan untuk meneliti data pada kondisi relatif dengan kemungkinan hasil dapat dipercaya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta didirikan pada tahun 1963 oleh Bapak Ashari dengan ijin usaha No. 394/012/d/32114/II/1963 (Dari Departemen Perindustrian Yogyakarta). Perusahaan ini sebelum diberi nama perusahaan tenun Kusumatex bernama perusahaan tenun Cindelaras dan dalam bentuk perusahaan perorangan. Perusahaan berdiri di atas tanah seluas 2000 m² dan terletak di kawasan Yogyakarta bagian selatan, tepatnya di jalan Tirtodipuran No. 8 Yogyakarta.

Pada awalnya perusahaan ini beroperasi dengan alat tenun yang masih sangat sederhana terbuat dari kayu dan disebut alat tenun bukan mesin dan jumlahnya masih sedikit sekali, sehingga hasilnya pun masih sedikit. Kemudian dari tahun ke tahun perkembangannya mulai membaik, sehingga pada tahun 1975 perusahaan mampu memperbaharui peralatan tenun menjadi alat tenun mesin sebanyak 15 unit. Setelah perusahaan memiliki alat tenun mesin produksinya mengalami peningkatan dan mampu memenuhi permintaan konsumen.

Untuk memenuhi permintaan pasar ditambah lagi sebanyak 25 unit sehingga jumlah keseluruhannya menjadi 40 unit. Dengan didukung alat tenun tersebut perusahaan mengalami peningkatan dalam hasil produksinya dan

keadaan ini dapat dipertahankan oleh perusahaan sampai pada tahun 1982. Akibat dari perekonomian yang lesu, perusahaan mengalami kesulitan finansial serta tidak didukungnya kemampuan pimpinan dalam mengelola perusahaan, maka perusahaan mengalami kemunduran. Kemacetan demi kemacetan terus menimpa perusahaan ini, sehingga pada tahun 1983 perusahaan mengalami kemacetan total, dan perusahaan dijual kepada Bapak Muwardi.

Oleh pemilik baru tersebut, nama perusahaan diganti menjadi perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta. Di tangan pemilik yang baru tersebut, perusahaan mengalami perkembangan yang cukup pesat dengan menggunakan alat mesin tenun sebanyak 40 unit dengan tenaga kerja sebanyak 70 orang. Setelah melaksanakan produksi selama satu tahun perusahaan mengalami peningkatan produksi yang sangat cepat. Hal ini dapat dilihat dari pemanfaatan ke 40 unit mesin tenun dengan tingkat kinerja yang tinggi. Permintaan akan barang semakin lama semakin bertambah, sehingga perusahaan menambah jumlah mesin tenun menjadi 60 unit. Hingga saat ini perusahaan mempunyai jumlah tenaga kerja sebanyak 140 orang.

4.2. Lokasi Perusahaan

Perusahaan tenun Kusumatex terletak di jalan Tirtodipuran No. 8, kelurahan Mangkuyudan, kecamatan Mantriheron, kodya Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, di atas tanah seluas 2.000 m².

Tempat kedudukan perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta tersebut dipandang sangat baik dan menguntungkan. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut :

1. Dekat dengan bahan baku dan bahan pembantu

Bahan baku yang diperlukan oleh perusahaan mudah diperoleh, dengan tersedianya bahan baku tersebut maka proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

2. Pemasaran

Perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta letaknya sangat strategis, hal ini memudahkan konsumen untuk mengetahui atau menghubungi perusahaan, sehingga penjualan hasil produksi perusahaan tersebut dapat berjalan lancar atau mudah dilakukan. Konsumen dari perusahaan ini adalah pengusaha pakaian jadi, pengusaha batik, dan orang-orang yang membutuhkan barang hasil produksinya.

3. Tenaga Kerja

Perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta terletak di daerah pinggiran Yogyakarta dimana daerah perkampungannya sangat padat penduduknya, sehingga akan banyak menampung banyak tenaga kerja yang terdapat di daerah tersebut serta diperoleh tenaga kerja yang relatif murah, tetapi yang penting di sini adalah diutamakan tenaga kerja yang produktif.

4. Transportasi

Perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta terletak di tepi jalan raya sehingga memudahkan dalam transportasi, yaitu menghubungkan pabrik dengan pasar, bahan baku dan tenaga kerja baik di dalam kota maupun di luar kota.

5. Pasar yang dituju

Lokasi pabrik terletak di lokasi yang dalam dengan pasar sasaran yang dituju yang berada di Yogyakarta, Solo, Semarang dan memudahkan konsumen mengetahui dan menghubungi serta lokasi sangat dekat dengan jalan raya.

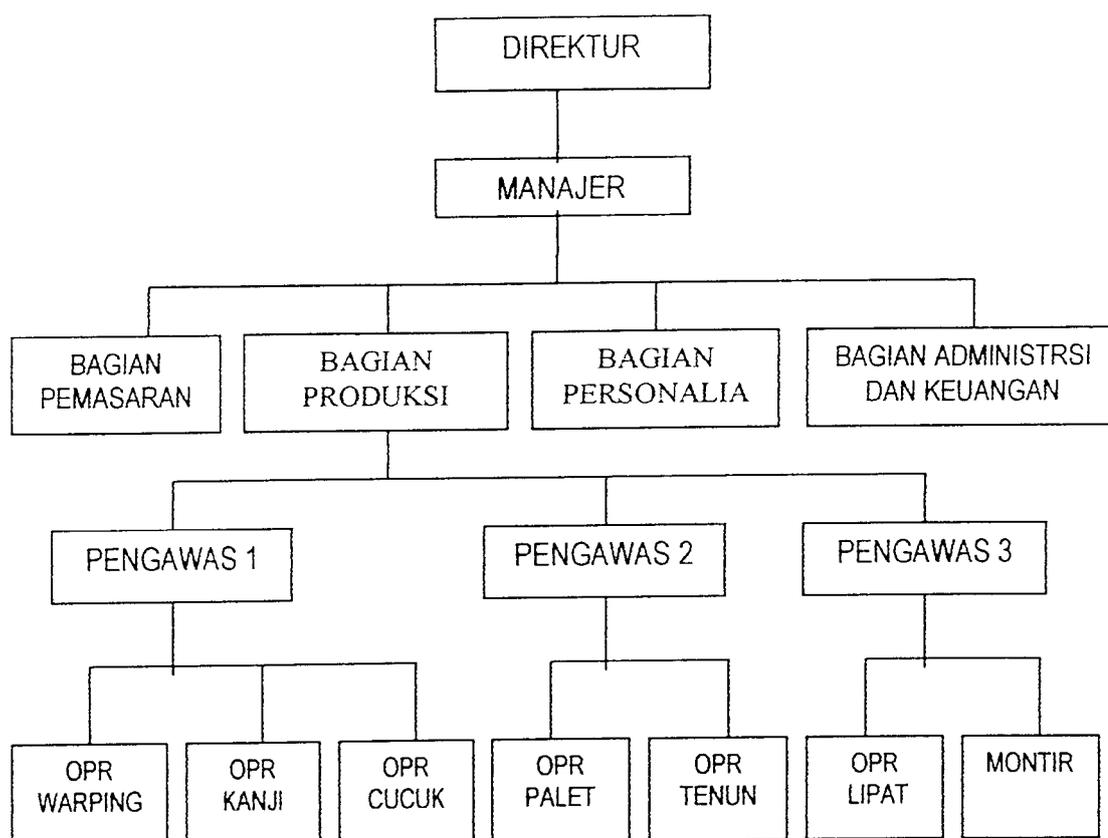
4.3. Struktur Organisasi

Sejak mulai beroperasi sampai sekarang ini, struktur organisasi perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta tidak banyak mengalami perubahan. Perubahan-perubahan yang dilakukan hanya berupa penambahan dan pengurangan tenaga kerja, dan juga jabatan-jabatan di perusahaan ini banyak dirangkap oleh bagian lain, namun pada dasarnya tidak berpengaruh besar terhadap struktur organisasi perusahaan.

Struktur organisasi yang digunakan pada perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta adalah struktur organisasi yang berbentuk garis. Dalam struktur organisasi bergaris, kekuasaan atau wewenang terletak ditangan satu pimpinan, kemudian kekuasaan atau wewenang dari pimpinan didelegasikan kepada bagian di bawahnya yang diteruskan kepada bagian di bawahnya lagi. Bagian-bagian ini merupakan unit yang berdiri sendiri yang dipimpin oleh seorang atasan, dan

atasan ini menjalankan semua fungsi pengawasan dalam bagiannya. Struktur organisasi yang berbentuk garis ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan kecil maupun yang sedang berkembang.

Adapun mengenai bagan struktur organisasi perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 5

Struktur Organisasi Perusahaan Tenun Kusumatex Yogyakarta
Sumber : Perusahaan Tenun Kusumatex Yogyakarta

Untuk mendapatkan gambaran tentang tugas masing-masing bagian yang jelas, dapat diuraikan pembagian kerja atas struktur organisasi tersebut.

1. Direktur Utama dan Manajer Umum

Direktur utama dijabat oleh pemilik sebagai pimpinan tertinggi dalam menjalankan perusahaan. Manajer utama mempunyai wewenang untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan perusahaan demi kelancaran jalannya kinerja dalam perusahaan.

2. Bagian Pemasaran

Dipimpin oleh seorang kepala bagian pemasaran yang dalam tugasnya dibantu oleh beberapa staff karyawan bawahan. Adapun tugas dari kepala bagian pemasaran ini antara lain adalah mencari daerah-daerah pemasaran baru untuk memasarkan hasil produksi perusahaan yaitu kain grey dan juga mendistribusikannya kepada para konsumen.

3. Bagian Produksi

Dipimpin oleh kepala bagian produksi yang mempunyai tugas antara lain adalah merencanakan, melaksanakan dan mengawasi jalannya produksi yang mencakup jumlah yang dihasilkan dan kualitas hasil produksi tersebut. Adapun dalam pelaksanaan tugasnya kepala bagian produksi dibantu oleh tiga orang pengawas yang masing-masing adalah pengawas I, pengawas II, dan pengawas III. Ketiga pengawas tersebut bertugas menangani segala proses produksi dan mengawasi setiap operator mesin yang menjalankan proses produksi dan mereka juga bertanggung jawab atas tugasnya sehari-hari.

Pengawas tersebut membawahi beberapa pekerja yaitu montir, operator mesin yang tugas mereka melaksanakan proses produksi dan bagian lipat sebagai *finishing*. Adapun tugas dari para pembantu pengawas tersebut antara lain adalah :

a. Bagian Montir

Bagian ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya mesin produksi serta merawat dan memperbaiki mesin-mesin yang mengalami kerusakan.

b. Operator Mesin Warming

Bertugas mengawasi kerja mesin *warming* dalam menggulung benang ke dalam kelos.

c. Operator Mesin Palet

Bertugas menggulung benang yang masih dalam ikatan *cone* (kerucut) ke dalam palet-palet (kelenting).

d. Operator Mesin Kanji

Bertugas mengkanji benang lusi yang merupakan kelanjutan dari mesin palet.

e. Operator Cucuk

Bertugas memisahkan utas-utas benang pada *boom* tenun atau *boom warming* dengan menggunakan alat cucuk.

f. Operator Tenun

Bertugas mengawasi kerja mesin tenun dan mengganti palet-palet kecil (kelenting) yang dipasang melintang pada mesin tenun apabila palet-palet kecil tersebut habis benangnya.

g. Bagian Lipat

Bagian lipat dikerjakan oleh bagian pelaksana yang bertugas melipat kain grey yang telah selesai dari pemrosesan dan memasukkannya ke dalam gudang.

4. Bagian Personalia

Dikepalai oleh sebuah kepala bagian personalia yang dibantu oleh beberapa staf karyawan. Adapun tugasnya antara lain, memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan dan melakukan seleksi penerimaan karyawan baru, serta mengatur penempatan para karyawan tersebut sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan. Hal ini sangat perlu dilaksanakan karena berpengaruh pada tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan.

5. Bagian Administrasi dan Keuangan

Dipimpin oleh kepala bagian administrasi yang bertugas melaksanakan surat menyurat baik ke dalam maupun ke luar perusahaan dan mendokumentasikan kegiatan perusahaan. Bagian ini juga mempunyai tugas mencatat semua penerimaan dan pengeluaran dari keseluruhan sata keuangan, serta menyusun laporan data dari segala kejadian transaksi keuangan. Dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh beberapa staff sebagai bawahannya.

4.4. Personalia

1. Jumlah Tenaga Kerja

Sedangkan jumlah tenaga kerja perusahaan tenun Kusumatex, baik tenaga kerja langsung maupun tidak langsung sebanyak 140, dengan perincian seperti tabel berikut:

Tabel 31
Perincian Jumlah Karyawan PT Kusumatex

Keterangan	Jumlah Orang
Bagian Pemasaran	16
Bagian Administrasi dan Keuangan	9
Bagian Personalia	7
Bagian produksi	19
Operator Mesin Warping	17
Operator Mesin Palet	14
Operator Mesin Kanji	16
Operator Cucuk	14
Operator Tenun	13
Bagian Lipat	12
Montir	3
Jumlah	140

Sumber : Bagian Personalia Kusumatex

2. Pembagian Jam Kerja

Perusahaan tenun Kusumatex memberlakukan hari kerja mulai hari Senin sampai Sabtu. Pembagian kerja untuk tenaga administrasi adalah:

Tabel 32
Pembagian Jam Kerja di PT Kusumatex Yogyakarta

Keterangan	Hari Senin – Sabtu	Hari Jum'at
Jam Kerja I	07.00 – 11.00	07.00 – 12.00
Jam Istirahat	11.00 – 12.00	12.00 – 13.00
Jam Kerja II	12.00 – 15.00	13.00 – 15.00

Sumber : Bagian Personalia Tenun Kusumatex

Pembagian jam kerja untuk karyawan bagian produksi adalah sebagai berikut :

- Shift I : Mulai Jam 07.00 – 15.00 WIB
- Shift II : Mulai Jam 15.00 – 23.00 WIB
- Shift III : Mulai Jam 23.00 – 07.00 WIB

3. Penarikan Tenaga Kerja

Proses penerimaan karyawan pada perusahaan tenun PT Kusumatex didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja yang ada pada saat itu. Adapun untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, perusahaan menggunakan sumber dari dalam dengan mengambil karyawan lama untuk dapat menduduki jabatan yang lowong tersebut, di samping itu juga mengambil tenaga kerja dari luar sebagai pelengkap. Sedangkan kriteria pemilihan para tenaga kerja

tersebut didasarkan pada beberapa hal yang antara lain adalah tingkat kejujuran, kerajinan, ketrampilan, pendidikan, tanggung jawab, inisiatif dan prestasi kerja.

Adapun syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan tenun Kusumatex untuk menjaring tenaga kerja ataupun karyawan disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan kriteria-kriteria tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

Tingkat pendidikan untuk bagian pembukuan minimal adalah SLTA. Bagian pabrik minimal adalah SD. Bagian pabrik ini tidak memerlukan suatu keahlian khusus karena dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya memakai mesin yang bekerja secara semi otomatis sehingga pengaruhnya terhadap produksi relatif kecil.

b. Umur

Usia yang diterapkan pada perusahaan dalam hal penerimaan pekerja adalah 17 tahun dan maksimalnya adalah 30 tahun serta mempunyai KTP.

c. Jenis Kelamin

Jenis kelamin di sini tidak dibedakan, dengan kata lain perusahaan menerima semua karyawan yang telah memenuhi syarat. Adapun pembagiannya yaitu pada bagian produksi diutamakan wanita sedangkan pria ditempatkan pada bagian pemeliharaan mesin dan pada bagian angkutan.

d. Pengalaman Kerja

Perusahaan dalam hal penerimaan karyawan mengutamakan para pegawai yang mempunyai pengalaman kerja pada perusahaan sejenis atau perusahaan yang bergerak dalam usaha yang sama.

e. Keadaan Fisik

Calon karyawan yang diterima adalah yang tidak mempunyai cacat fisik yang dapat mengganggu dalam pekerjaannya.

Untuk menghindari kesalahpahaman atau untuk mempertegas dan memperjelas tentang hak dan kewajiban antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan, demi kelancaran proses produksi maka perusahaan menentukan peraturan kerja dalam perusahaan. Hal tersebut ditetapkan karena dirasa perlu adanya dan untuk menciptakan keharmonisan lingkungan perusahaan, di samping itu juga untuk menjaga keamanan, kenyamanan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semua itu telah diatur oleh Departemen Tenaga Kerja dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

4. Peraturan dan Tata Tertib Perusahaan

Adapun peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan tenun Kusumatex adalah sebagai berikut :

a. Waktu Kerja dan Istirahat

1) Waktu kerja tidak lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam seminggu.

2) Untuk karyawan bagian produksi ditetapkan sebanyak 3 shift dan waktu kerja efektif setiap shiftnya adalah 7 jam. Adapun pembagian tugas tersebut adalah sebagai berikut :

- Shift 1 : mulai jam 07.00 - 15.00 WIB
- Shift 2 : mulai jam 15.00 - 23.00 WIB
- Shift 3 : mulai jam 23.00 - 07.00 WIB

Untuk bagian perkantoran waktu kerja efektif adalah 7 jam yang dimulai dari pukul 07.00 - 15.00 WIB. Sedangkan waktu istirahatnya adalah sebagai berikut :

- Hari Senin – Kamis jam 11.00 – 12.00 WIB
- Hari Jumat jam 12.00 – 13.00 WIB
- Hari Sabtu jam 11.00 – 12.00 WIB

- b. Kelebihan jam kerja dari waktu kerja yang ditentukan di atas adalah dihitung sebagai jam lembur.
- c. Hari istirahat mingguan adalah hari Minggu kecuali bagi pekerja yang pekerjaannya ditentukan lain.

Pada hari istirahat atau hari raya resmi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, semua pekerja diliburkan atau tidak dipekerjakan, jika dipekerjakan maka waktu kerjanya tidak melebihi 7 jam. Pekerjaan pada hari Minggu atau hari raya resmi ini dihitung lembur, sehingga pekerjaan ini bersifat suka rela.

Tata Tertib Kerja perusahaan yang harus ditaati oleh semua karyawan PT Kusumatex adalah :

- a. Memenuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan bagi para karyawan dan kedatangan para karyawan harian tersebut minimal harus sudah sampai 10 menit sebelum pekerjaan dimulai.
- b. Para buruh harus bersikap sopan di dalam perusahaan baik terhadap pengusaha dan keluarganya, para famili pengusaha maupun terhadap para teman sekerja.
- c. Para karyawan tidak diperbolehkan mengalihkan tugasnya kepada karyawan lain tanpa sepengetahuan atasan.
- d. Dilarang menerima tamu-tamu pribadi selama masih dalam jam kerja, kecuali mendapatkan ijin dari atasannya.
- e. Mentaati dan mengikuti petunjuk-petunjuk kerja yang diberikan oleh atasan serta mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada atasannya.
- f. Di waktu kerja para pekerja dilarang bergurau dengan teman-teman sekerjanya.
- g. Memakai alat-alat kerja atau alat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta pakaian kerja yang telah disediakan oleh perusahaan sesuai dengan sifat dari pekerjaannya.
- h. Bilamana ada keperluan dan karyawan yang bersangkutan harus meninggalkan pekerjaan, maka ia harus meminta ijin dahulu kepada para petugas yang telah ditunjuk secara tertulis dan meminta persetujuan dari atasan atau pimpinan.

- i. Jika ada halangan seperti sakit dan karyawan yang bersangkutan tidak dapat masuk kerja maka paling lambat selang dua hari karyawan yang bersangkutan diwajibkan memberitahukan kepada pimpinan dengan disertai surat keterangan dari dokter yang sah.
- j. Di dalam menjalankan tugasnya para karyawan diwajibkan menjaga segala sesuatu antara lain : kerajinan pekerja, kerapian pekerja, ketertiban pekerja, dan kecakapan pekerja.

5. Pendidikan dan Latihan

Perusahaan tenun Kusumatex dalam melatih dan mengembangkan karyawannya melalui:

- a. Sistem Ceramah

Penyelenggaraan program ini untuk menghemat biaya, karena program ini dapat diikuti oleh karyawan dalam jumlah yang relatif besar.

- b. Diskusi

Merupakan pertemuan formal dimana terjadi diskusi tanpa konsultasi tentang sesuatu hal yang penting. Dalam hal ini para peserta dapat ikut aktif dan memperoleh umpan balik dari adanya interaktif, dapat mengembangkan keterampilan dalam memutuskan atau memecahkan masalah, mendapatkan dan memecahkan informasi-informasi yang baru dan secara langsung bisa mengubah sikap dari peserta yang diinginkan dari pelatihnya.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan tenun Kusumatex dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu :

- a. Tenaga kerja bulanan atau tenaga kerja tidak langsung yang meliputi :
 - 1) Kepala bagian administrasi dan staff
 - 2) Kepala bagian produksi
 - 3) Kepala bagian keuangan dan personalia beserta staff
 - 4) Kepala bagian pemasaran dan staff
- b. Tenaga kerja harian atau sering disebut sebagai tenaga kerja langsung yang meliputi :
 - 1) Operator mesin *warping*
 - 2) Operator mesin palet
 - 3) Operator mesin cucuk
 - 4) Operator mesin tenun
 - 5) Bagian lipat

4.5. Produksi

1. Jenis Produk yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan tenun PT Kusumatex adalah kain blacu atau kain grey katun yang merupakan produk utama perusahaan. kain blacu yang diproduksi mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Lebar kain 110 cm.
- b. Dibuat dengan memakai bahan baku berupa benang tenun dengan perbandingan no.30/s benang pakan dan no.30/s benang lusi untuk mori

Gulungan benang dalam *cones* (kerucut) dipasang pada mesin *warping* untuk dijadikan gulungan yang lebih besar yang disebut *boom warping*. Setiap *boom warping* terdiri dari 596 helai yang dapat dijadikan kain dengan lebar 110 cm. Selanjutnya setiap 5 *boom warping* dipasang berderet pada mesin kanji secara bersama-sama masuk dalam proses penganjian. Proses ini berguna untuk memperkuat benang sehingga tidak mudah putus. Setelah itu benang masuk pada mesin cucuk yang terdiri dari dua alat yaitu *gun* dan sisir.

2) Proses pembuatan benang pakan

Benang yang sudah digulung dalam *cones* tersebut dimasukkan ke mesin palet untuk disiapkan dalam ikatan-ikatan benang sebagai benang pakan. Proses selanjutnya adalah pada bagian penenunan.

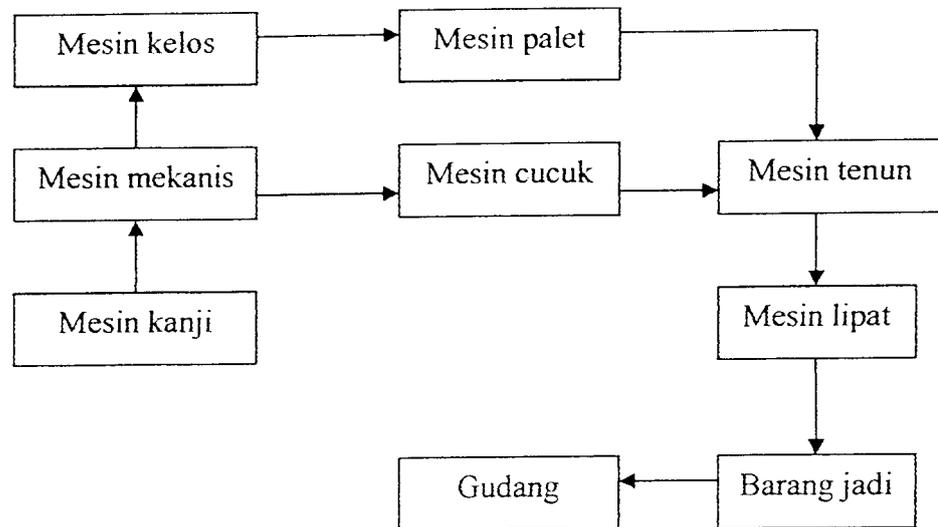
b. Tahap penenunan

Pada bagian ini mempertemukan bahan yang masuk dari mesin palet dan mesin mekanis. Benang dari mesin palet merupakan benang melintang dan benang dari mesin mekanis merupakan benang membujur. Pada bagian ini kedua benang tersebut dianyam sehingga akan menghasilkan bahan baru berupa kain.

c. Tahap lipat/sikat

Bahan berupa kain blacu dibersihkan dan digulung sesuai standar gulungan. Setelah itu dilipat dengan mesin pelipat yang selanjutnya kain-

kain telah siap untuk dipasarkan. Untuk lebih jelasnya, bagian produksi pada perusahaan tenun PT Kusumatex dapat dilihat pada skema produksi berikut ini:



Gambar 6
Proses Produksi Kain Grey PT Kusumatex
Sumber: Perusahaan Tenun PT Kusumatex Yogyakarta

Proses produksi di PT Kusumatex menghasilkan kain *grey cotton*. Setiap 15.000 yard dari 5 *boom warping* beratnya adalah 800 kg. Perusahaan tenun PT Kusumatex tidak memiliki mesin kanji sendiri sehingga proses pengkanjian dilaksanakan di perusahaan lain dengan biaya sewa Rp.490.000,- per kilogram.

Tabel 34
Kapasitas Mesin di PT Kusumatex Yogyakarta

Nama mesin	Kapasitas
Mesin <i>warping</i>	5 boom <i>warping</i>
Mesin kanji	-
Mesin cucuk	2 boom tenun
Mesin palet	3 ball
Mesin tenun	60 meter

Sumber: Perusahaan Tenun PT Kusumatex Yogyakarta

4.6. Pemasaran

Hasil produksi perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta adalah kain blacu (*grey cotton*). Adapun daerah pemasarannya adalah Yogyakarta, Solo, Semarang, Kudus, Tulungagung, Surabaya, Bandung, dan Jakarta. Untuk pemasaran di daerah Solo, Yogyakarta dan sekitarnya menggunakan distribusi langsung atau lebih sering disebut distribusi pendek, yaitu suatu proses pendistribusian barang atau penjualan yang ditujukan kepada pemakai akhir atau konsumen akhir tanpa menggunakan perantara dan agen. Penjualan ini dapat berupa penjualan tunai dan kredit.

Sedangkan kegiatan pemasaran yang dilakukan perusahaan tenun Kusumatex antara lain sebagai berikut :

1. Harga

Dalam penetapan harga produk tergantung permintaan dan kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan pihak pembeli, karena biasanya,

pembelian dalam jumlah besar harganya akan lebih murah dari harga yang ditetapkan.

2. Promosi

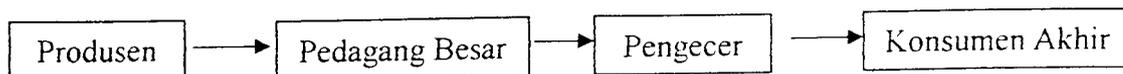
Promosi merupakan kegiatan memperkenalkan produk, meyakinkan dan menunjukkan kelebihan produk kepada pembeli baik langsung maupun tidak langsung. Guna memberikan informasi perusahaan tenun Kusumatex melakukan promosi berupa periklanan yang berupa spanduk-spanduk dan bekerja sama dengan penerbit surat kabar.

3. Saluran Distribusi

Fungsi saluran distribusi yaitu untuk mengatur arus lalu lintas produk dari perusahaan ketangan konsumen. Saluran distribusi yang dilakukan oleh perusahaan tenun Kusumatex adalah saluran distribusi langsung dan saluran distribusi tidak langsung. Saluran distribusi langsung artinya, produk perusahaan dapat langsung diterima konsumen tanpa perantara.

Selain menggunakan saluran distribusi langsung, perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta dalam menyalurkan hasil produksi kepada para konsumennya juga menggunakan saluran distribusi tidak langsung. Saluran distribusi tidak langsung artinya produk sebelum sampai ketangan konsumen melalui perantara dulu atau distribusi. Ini berlaku untuk daerah-daerah yang jauh dari perusahaan seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Tulungagung, dan daerah-daerah sekitarnya yang berhubungan dengan perusahaan atau para pedagang besar. Dari para pedagang besar tersebut disalurkan ke pengecer

kemudian baru kepada para konsumen. Untuk memperjelas saluran distribusi tidak langsung tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 7
Saluran Distribusi Tidak Langsung
Perusahaan Tenun Kusumatex Yogyakarta
Sumber : Perusahaan Tenun Kusumatex Yogyakarta

Besarnya target pemasaran untuk perusahaan tenun Kusumatex Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 35
Target Pasar PT Kusumatex Yogyakarta

Kota	% Dari Total Produk
Yogyakarta, Solo, Semarang, Kudus	70 %
Surabaya, Tulungagung	10 %
Jakarta	10 %
Bandung	10 %

Sumber : Perusahaan Tenun Kusumatex Yogyakarta

4.7. Penghitungan Kebutuhan dan prosedur Pembelian Benang

1. Proses perhitungan kebutuhan benang

Penghitungan kebutuhan bahan baku benang dilakukan per bulan oleh bagian produksi yang bertugas melaksanakan proses pengolahan benang menjadi kain blacu (*grey cotton*). Hal ini berdasarkan pesanan dari bagian pemasaran setelah melakukan analisis permintaan konsumen terhadap kain blacu.

Jika dalam gudang penyimpanan tidak terdapat persediaan benang yang dibutuhkan untuk proses produksi, maka bagian produksi akan memberikan laporan kepada manajer umum mengenai keadaan tersebut. Pembelian benang dilakukan oleh bagian produksi setelah mendapatkan otorisasi dari manajer umum yang sebelumnya telah dipertimbangkan terlebih dahulu. Hal pokok yang menjadi dasar pertimbangan dalam pembelian benang tersebut ialah dengan meninjau kondisi keuangan perusahaan, serta melihat harga dan kualitas benang dari pemasok. Dalam hal ini akan timbul permasalahan apabila benang tidak sesuai dengan kebutuhan produksi. Permasalahan tersebut antara lain:

- a. Manajer umum memutuskan untuk membeli benang dalam kuantitas yang lebih kecil daripada kebutuhan produksi karena kondisi keuangan perusahaan tidak mencukupi untuk membeli dalam jumlah besar. Sehingga kemungkinan besar perusahaan akan kekurangan bahan baku benang yang mengakibatkan proses produksi terganggu.
- b. Manajer umum memutuskan pembelian benang dalam jumlah yang lebih besar daripada kebutuhan produksi karena kondisi keuangan perusahaan sedang membaik, serta harga dan kualitas benang yang memuaskan dari pemasok. Sehingga perusahaan cenderung akan menimbun banyak persediaan benang di dalam gudang penyimpanan yang berakibat pada terjadinya penunpukan persediaan bahan baku.

2. Prosedur pembelian benang

Bahan baku benang yang digunakan untuk proses produksi berasal dari dalam negeri dengan prosedur pembelian sebagai berikut:

a. Tahap pra-pemesanan bahan baku benang

Bagian pemasaran memberikan perintah kepada bagian produksi untuk membuat kain blacu dengan jenis tertentu sesuai dengan permintaan konsumen. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui kebutuhan benang untuk melakukan proses produksi.

Bagian produksi memberikan laporan kepada manajer umum tentang kondisi persediaan benang dan meminta untuk melakukan pembelian benang sesuai kebutuhan. Order permintaan pembelian benang harus mendapatkan persetujuan dari manajer umum, selanjutnya pembelian benang dilakukan oleh bagian produksi.

b. Tahap pemesanan bahan baku benang

- Bagian produksi membuat dan mengirimkan surat kepada beberapa perwakilan atau agen dari perusahaan pemintalan benang dalam negeri untuk dapat dikirim surat penawaran harga benang yang sesuai dengan permintaan perusahaan.
- Setelah mendapatkan surat penawaran dari beberapa pemasok, maka bagian produksi melakukan seleksi untuk memilih harga dan kualitas benang yang paling sesuai dengan standar perusahaan yang

ditetapkan manajer umum. Selanjutnya dikirimkan surat order pembelian benang kepada pemasok yang terpilih.

c. Tahap pengiriman bahan baku benang

Pengiriman benang dilakukan pada setiap bulan dengan kuantitas yang sesuai untuk mencukupi kebutuhan proses produksi.

d. Tahap penerimaan bahan baku benang

Benang yang dikirim ke perusahaan akan disimpan dalam gudang penyimpanan, kemudian bagian produksi memberikan laporan pembelian benang kepada bagian administrasi dan keuangan.

BAB V
ANALISA DATA

5. 1. Analisis Deskriptif

5.1.1 Analisa Data Responden

Analisa karakteristik demografi responden meliputi data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, jika sudah kawin berapa tanggungannya, status pencarian nafkah, masa kerja, jumlah saudara, anak ke dan daerah domisili.

1. Jenis kelamin

Tabel 36
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
a. Laki-laki	58	41,4
b. Perempuan	82	58,6
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 36, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Kusumatex yang terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 82 orang (58,6 persen), sedangkan untuk laki-laki sebanyak 58 orang (41,4 persen). Perlu diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT Kusumatex yang ada lebih banyak pada karyawan perempuan, hal ini dikarenakan kesesuaian dengan bagian produksi yang lebih banyak membutuhkan tenaga kerja wanita.

2. Usia

Tabel 37
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. 23 – 30 tahun	33	23,6
b. 31 – 38 tahun	56	40
c. 39 – 46 tahun	32	22,9
d. 47 – 55 tahun	19	13,6
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 37 nampak bahwa sebagian besar responden adalah berumur antara 31 – 38 tahun yaitu sebanyak 56 orang (40 persen), berumur antara 23 – 30 tahun yaitu 33 orang (23,6 persen), berumur antara 39 – 46 tahun sebanyak 32 orang karyawan (22,9 persen) dan yang berumur antara 47 – 55 tahun sebanyak 19 orang atau (13,6 persen). Proporsi karyawan berdasarkan umur sudah ini sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan berdasarkan lingkup kerja yang ada, yaitu paling banyak berumur antara 31 – 38 tahun karena pada umur tersebut seseorang dapat dikatakan sedang pada umur yang produktif sehingga hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan.

3. Pendidikan

Tabel 38
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. Tamat SD	18	12,9
b. Tamat SLTP	36	25,7
c. Tamat SMU	25	17,9
d. Tamat Diploma III	39	27,9
e. Sarjana	22	15,7
Total	100	140

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 38 nampak bahwa sebagian besar responden adalah tamatan D III (Diploma) yaitu sebanyak 39 orang (27,9 persen), sedangkan lulusan SLTP yaitu 36 orang (25,7 persen), lulusan SMU sebanyak 25 orang karyawan (17,9 persen), lulusan Sarjana sebanyak 22 orang (15,7 persen) dan yang terakhir adalah lulusan SD sebanyak 18 orang (12,9 persen). Proporsi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan ini sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan berdasarkan lingkup kerja yang ada, yaitu paling banyak dari lulusan SD-D III yaitu untuk bagian produksi karena pada bagian produksi tidak terlalu memerlukan keahlian khusus karena alat yang digunakan sudah bersifat otomatis, sedangkan kebutuhan terhadap lulusan sarjana terasa sudah sesuai proporsi yang ada.

4. Status perkawinan

Tabel 39
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Perkawinan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. Kawin	121	86,4
b. Tidak kawin	19	13,6
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Darai tabel 39 Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT Kusumatex ternyata sudah kawin yaitu berjumlah 121 orang (86,4 persen) sedangkan yang belum kawin sebanyak 19 orang (13,6 persen). Dengan data tersebut di mana karyawan PT Kusumatex ternyata sebagian besar sudah kawin, maka diharapkan kinerja dan produktivitas karyawan dapat lebih meningkat lagi karena mereka sudah mempunyai tanggungan yang harus diberi nafkah hidup.

5. Jika sudah kawin, tanggungan

Tabel 40
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tanggungan Perkawinan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. 1 orang	21	17,4
b. 2-3 orang	71	58,7
c. lebih dari 3 orang	29	24
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 40 dapat dilihat dari 121 orang yang sudah menikah ternyata yang mempunyai tanggungan 1 orang sebanyak 21 orang (17,4 persen), 2-3 orang sebanyak 71 orang (58,7 persen) dan yang terakhir yang mempunyai tanggungan lebih dari 3 orang sebanyak 29 orang (24persen). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan PT Kusumatex ternyata terbanyak mempunyai tanggungan antara 2 hingga 3 orang (71 orang atau 58,7 persen) dan yang paling sedikit adalah yang memiliki tanggungan 1 orang (21 orang atau 17,4 persen).

6. Status pencarian nafkah

Tabel 41
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Pencarian Nafkah

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. Utama	98	70
b. Tambahan	42	30
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 41 dapat dilihat bahwa status pencarian nafkah karyawan di PT Kusumatex adalah sebagai mata pencarian utama sebanyak 98 orang (70 persen) dan yang mata pencarian tambahan adalah sebanyak 42 orang (30

persen). Perusahaan dapat melihat data ini sebagai salah satu hal yang dapat menguntungkan perusahaan karena bila sebageaian besar karyawan yang bekerja menyatakan bahwa pekerjaan tersebut adalah satu-satunya sumber nafkahnya, maka karyawan tersebut diharapkan akan bekerja dengan baik sehingga produktivitasnya diperusahaan juga akan semakin baik.

7. Masa kerja

Tabel 42
Karakteristik Responden Berdasarkan
Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. Kurang dari 7 tahun	33	23,6
b. 8 – 11 tahun	56	40
c. 12 – 15 tahun	31	22,1
d. lebih dari 20 tahun	20	14,3
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 42 diperoleh gambaran, bahwa sebagian besar karyawan PT Kusumatex, ternyata memiliki masa kerja antara 8 – 11 tahun yaitu sebanyak 56 karyawan (40 persen), yang bekerja kurang dari 7 tahun sebanyak 33 orang karyawan (23,6 persen), yang bekerja 12 – 15 tahun sebanyak 31 orang (22,1 persen). Sedangkan karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 20 orang (14,3 persen). Jika dilihat dari lamanya bekerja karyawan ternyata yang paling banyak adalah yang telah bekerja selama 8 – 11 tahun. Hal tersebut baik bagi perusahaan karena karyawan dapat dianggap sudah memiliki cukup pengalaman sehingga diharapkan hasil kerjanya semakin baik.

8. Jumlah saudara

Tabel 43
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jumlah Saudara

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. kurang dari 3 orang	33	23,6
b. 3 – 5 orang	46	32,9
c. lebih dari 5 orang	61	43,6
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 43 ternyata karyawan yang memiliki saudara kurang dari 3 orang sebanyak 33 orang (23,6 persen), jumlah saudara 3 hingga 5 orang sebanyak 46 orang (32,9 persen) dan yang jumlah saudaranya lebih dari 5 orang sebanyak 61 orang (43,6 persen). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ternyata karyawan yang memiliki saudara lebih dari 5 orang adalah yang paling besar jumlah dan persentasenya yaitu 61 orang atau 43,9 persen dari keseluruhan sampel penelitian. Sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang memiliki saudara kurang dari 3 orang yaitu sebanyak 33 orang atau 23,6 persen

9. Anak ke

Tabel 44
Karakteristik Responden Berdasarkan
Anak ke

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. Sulung	44	31,4
b. Tengah	42	30
c. Bungsu	54	38,6
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 44 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi sampel penelitian ternyata yang menjadi anak sulung sebanyak 44 orang (31,4 persen), sebagai anak tengah sebanyak 42 orang (30 persen) dan sebagai anak bungsu sebanyak 54 orang (38,6 persen). Dari gambaran tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang merupakan anak bungsu dalam keluarga adalah yang paling banyak dalam penelitian ini (54 orang atau 38,6 persen) dan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjadi anak tengah (42 orang atau 30 persen).

10. Daerah asal

Tabel 45
Karakteristik Responden Berdasarkan
Daerah Asal

Usia	Jumlah	Persentase (%)
a. DIY	90	64,3
b. Luar DIY	50	35,7
Total	140	100

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Dari tabel 45 dapat dilihat bahwa karyawan yang berasal dari DIY sebanyak 90 orang (64,3 persen) dan karyawan yang berasal dari luar DIY sebanyak 50 orang (35,7 persen). Jumlah ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kusumatex ternyata memang berasal dari wilayah yang sama di mana perusahaan berdiri yaitu DIY. Hal ini sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan dimana perusahaan memang lebih mengutamakan orang-orang yang berada dekat dengan perusahaan.

11. Kesimpulan

Tabel 46
Karakteristik Mayoritas dari Seluruh Responden

Karakteristik	Mayoritas	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	82	68,6
Usia	31 – 38 tahun	56	40
Pendidikan	Tamat D III	39	27,9
Status Perkawinan	Kawin	121	86,4
Tanggungan	2 – 3 orang	71	58,7
Satatus pencarian nafkah	Utama	98	70
Masa kerja	8 – 11 tahun	56	40
Jumlah saudara	Lebih dari 5 orang	61	43,6
Anak ke	Bungsu	54	38,6
Daerah asal	DIY	90	35,7

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 284-287)

Karakteristik mayoritas adalah karakteristik yang mendominasi karyawan PT Kusumatex dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa jenis kelamin mayoritas karyawan adalah perempuan, usia mayoritas karyawan adalah 31 – 38 tahun, mayoritas pendidikan karyawan adalah tamat D III. Mayoritas status perkawinan karyawan adalah sudah menikah, mayoritas tanggungan perkawinan adalah 2 – 3 orang, mayoritas status pencarian nafkah adalah utama. Mayoritas masa kerja karyawan adalah 8 – 11 tahun, karyawan dengan mayoritas jumlah saudara lebih dari 5 orang, mayoritas karyawan adalah anak bungsu dalam keluarga dan yang terakhir adalah mayoritas karyawan adalah yang berasal dari DIY.

5.1.2 Analisis Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Faktor-Faktor Motivasi dan Penilaian Prestasi

Dalam penelitian ini disebarkan angket kepada karyawan PT Kusumatex untuk diminta pendapat atau tanggapan mengenai faktor motivasi

yang ada dalam diri karyawan, yaitu *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for power* (kebutuhan berkuasa) dan *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi).

Untuk kategori jawaban favorabel pada faktor motivasi, skor yang diberikan yaitu:

Jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4

Jawaban sesuai (S) diberi nilai 3

Jawaban tidak sesuai (TS) diberi nilai 2

Jawaban sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1

Untuk kategori jawaban unfavorabel pada faktor motivasi, skor yang diberikan yaitu:

Jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 1

Jawaban sesuai (S) diberi nilai 2

Jawaban tidak sesuai (TS) diberi nilai 3

Jawaban sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4

Pada faktor prestasi kerja, skor yang diberikan yaitu:

Jawaban sangat baik (SB) diberi nilai 4

Jawaban baik (B) diberi nilai 3

Jawaban tidak baik (TB) diberi nilai 2

Jawaban sangat tidak baik (STB) diberi nilai 1

1. Bagian Pemasaran

a. Faktor Motivasi Need For Achievement (kebutuhan berprestasi)

Karyawan bagian pemasaran di PT Kusumatex Yogyakarta berjumlah 16 orang. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari angket yang disebar:

Tabel 47
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Achievement* Bagian Pemasaran

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	2	12,5	2	12,5	6	37,5	6	37,5	3,0000	
2	2	12,5	2	12,5	6	37,5	6	37,5	3,0000	
3	2	12,5	2	12,5	4	25	8	50	3,1250	
4	2	12,5	1	6,3	5	31,3	8	50	3,1875	
5	2	12,5	1	6,3	8	50	5	31,3	3,0000	
6	1	6,3	1	6,3	5	31,3	9	56,3	3,3750	
7	3	18,8	9	56,3	4	25	0	0	2,9375	
8	1	6,3	2	12,5	8	50	5	31,3	3,0625	
9	2	12,5	1	6,3	6	37,5	7	43,8	3,1250	
10	2	12,5	2	12,5	7	43,8	5	31,3	2,9375	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Total mean	30,75 atau 3,075
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai			
TS : Tidak Sesuai										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 288-291)

1) Pernyataan 1

Saya selalu ingin mencoba pekerjaan yang baru agar saya tidak cepat merasa jenuh dengan pekerjaan saya di bagian pemasaran.

Ini merupakan pernyataan favorabel. Mencoba sesuatu yang lebih menantang adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian Pemasaran. Hal ini berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden yang memilih sangat sesuai 6 orang (37,5 persen), sesuai 6 orang (37,5 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat

tidak sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,0000.

2) Pernyataan 2

Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.

Ini merupakan pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang lebih baik dari orang lain merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian pemasaran. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan yaitu 6 orang memilih jawaban sangat sesuai (37,5 persen), sesuai 6 orang (37,5 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,0000.

3) Pernyataan 3

Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang sempurna merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan bagian pemasaran, dimana hal ini dapat dilihat dari jawaban yang memilih sangat sesuai 8 orang (50 persen), sesuai 4 orang (25 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,1520.

4) Pernyataan 4

Kebanyakan kegagalan pemasaran adalah karena adanya karyawan bagian pemasaran yang malas.

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepekaan terhadap suatu permasalahan dan penyebabnya adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian pemasaran. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sesuai 8 orang (50 persen), sangat sesuai 5 orang (31,1 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,1875.

5) Pernyataan 5

Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.

Ini adalah pernyataan favorabel. Pemikiran terhadap masa depan dan kerja keras adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian pemasaran. Dimana yang memilih sangat sesuai 9 orang (56,3 persen), sesuai 5 orang (31,1 persen), tidak sesuai 1 orang (6,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,0000.

6) Pernyataan 6

Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya mampu mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Pengambilan resiko yang moderat terhadap suatu masalah adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 9 orang (56,3 persen), sangat tidak sesuai 3 orang (18,9 persen) dan sesuai 4 orang (25 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,3750.

7) Pernyataan 7

Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa tanggung jawab yang besar adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 8 orang (50 persen), sangat sesuai 5 orang (31,1 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 2,9375.

8) Pernyataan 8

Selalu ada hubungan langsung antara kerasnya saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan penghargaan yang saya terima. Ini adalah pernyataan favorabel. Tekad yang kuat terhadap keinginan pribadi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 7 orang (43,8 persen), sesuai 6 orang (37,5 persen), sangat tidak sesuai 2

orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen).
Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,0625.

9) Pernyataan 9

Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keterbukaan dan kejujuran dalam menerima setiap kritikan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 5 orang (31,1 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 3,1250.

10) Pernyataan 10

Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh tim kerja saya dalam memasarkan produk karena adanya peranan besar saya di dalamnya

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa percaya diri yang tinggi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 8 orang (50 persen), sangat sesuai 5 orang (31,1 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah sebesar 2,9375.

b. Variabel *need for power* (kebutuhan berkuasa)

Tabel 48
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Power* Bagian Pemasaran

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	3	18,8	1	6,3	6	37,5	6	37,5	2,9375	
2	3	18,8	0	0	7	43,8	6	37,5	3,0000	
3	1	6,3	3	18,8	6	37,5	6	37,5	3,0625	
4	1	6,3	2	12,5	7	43,8	6	37,5	3,1250	
5	5	31,3	8	50	2	12,5	1	6,3	3,0625	
6	1	6,3	3	18,8	8	50	4	25	2,9375	
7	5	31,3	8	50	0	0	3	18,8	2,9375	
8	3	18,8	11	68,8	1	6,3	1	6,3	3,000	
9	2	12,5	1	6,3	6	37,5	7	43,8	3,1250	
10	1	6,3	2	12,5	7	43,8	6	37,5	3,1250	
11	1	6,3	1	6,3	11	68,8	3	13,3	3,0000	
12	2	12,5	1	6,3	7	43,6	6	37,5	3,0625	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Total mean	36,375 atau 3,0312
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai			
TS : Tidak Sesuai										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 291-296)

1) Pernyataan 1

Rata-rata karyawan bagian pemasaran mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan pemasaran yang dibuat oleh perusahaan

Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya minat untuk berkuasa dan berpengaruh adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 6 orang (37,5 persen), sesuai 6 orang (37,5 persen), sangat tidak sesuai 3 orang (18,8 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 2,9375.

2) Pernyataan 2

Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Ada keinginan untuk mempengaruhi orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sesuai 6 orang (37,5 persen) dan sangat tidak sesuai 3 orang (18,8 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0000.

3) Pernyataan 3

Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk mengendalikan orang lain terlihat sangat rendah. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 1 orang (6,3 persen), sesuai 3 orang (18,8 persen), tidak sesuai 6 orang (37,5 persen) dan sangat tidak sesuai 6 orang (37,5 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0625

4) Pernyataan 4

Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepercayaan karyawan bagian pemasaran terhadap struktur dalam kelompok terlihat cukup tinggi.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 6 orang (37,5 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,1250.

5) Pernyataan 5

Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk menolong orang lain terlihat pada karyawan pemasaran terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 8 orang (50 persen), sangat tidak sesuai 5 orang (31,1 persen), sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0625.

6) Pernyataan 6

Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk berbuat sesuatu yang baik pada karyawan pemasaran terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 8 orang (50 persen), sangat sesuai 4 orang (25 persen), tidak sesuai 3 orang (18,8 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 2,9375.

7) Pernyataan 7

Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk mengatur orang lain pada karyawan pemasaran terlihat cukup rendah. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 8 orang (50 persen), sangat tidak sesuai 5 orang (31,1 persen), sangat sesuai 3 orang (18,8 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 2,9375.

8) Pernyataan 8

Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Kedisiplinan yang dimiliki karyawan pemasaran terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 11 orang (68,8 persen), sangat tidak sesuai 3 orang (18,8 persen), sesuai 1 orang (6,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0000.

9) Pernyataan 9

Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk dihargai pada karyawan pemasaran terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 7 orang (43,8 persen), sesuai 6

orang (37,5 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,1250.

10) Pernyataan 10

Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Perasaan yang mudah tersentuh pada karyawan pemasaran terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 6 orang (37,5 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,1250.

11) Pernyataan 11

Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.

Ini adalah pernyataan favorabel. Mempunyai pendirian yang teguh adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 11 orang (68,8 persen), sangat sesuai 3 orang (18,8 persen), tidak sesuai 1 orang (6,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,000.

12) Pernyataan 12

Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk membina hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan

pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 6 orang (37,5 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara itu nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0625.

c. Variabel *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Tabel 49
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Affiliation* Bagian Pemasaran

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	8	50	2	12,5	4	25	2	12,5	3,0000	
2	1	6,3	2	12,5	6	37,5	7	43,8	3,1875	
3	2	12,5	2	12,5	4	25	8	50	3,1250	
4	1	6,3	4	25	7	43,8	4	25	2,8750	
5	1	6,3	2	12,5	7	43,8	6	37,5	3,1250	
6	3	18,8	2	12,5	4	25	7	43,8	2,9375	
7	0	0	3	18,8	7	43,8	6	37,5	3,1875	
8	5	31,3	7	43,8	3	18,8	1	6,3	3,0000	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Total	24,4375
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai		mean	atau
TS : Tidak Sesuai										3,0545

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 296-299)

1) Pernyataan 1

Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian pemasaran, tidak berusaha bersahabat dengan saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk membina persahabatan yang ditunjukkan karyawan pemasaran terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 8 orang (50 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen), sesuai

4 orang (25 persen) dan tidak sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

2) Pernyataan 2

Saya lebih suka mengubah “ejek-ejekan” menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung.

Ini adalah pernyataan favorabel. Khawatir akan rusaknya hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 7 orang (43,8 persen), sesuai 6 orang (37,5 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1875.

3) Pernyataan 3

Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk bekerja sama pada karyawan pemasaran terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 8 orang (50 persen), tidak sesuai 4 orang (25 persen), sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1250.

4) Pernyataan 4

Ketika saya menghadapi masalah penjualan, saya tidak memerlukan pendapat orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk meminta bantuan orang lain pada karyawan pemasaran terlihat cukup rendah. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 4 orang (25 persen), tidak sesuai 4 orang (25 persen) dan tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8750.

5) Pernyataan 5

Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan karyawan pemasaran untuk diterima dalam suatu lingkungan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 6 orang (37,5 persen), tidak sesuai 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1250.

6) Pernyataan 6

Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 7 orang (43,8 persen), sesuai 4 orang (25 persen), sangat tidak sesuai 3 orang (18,8 persen) dan tidak sesuai 2 orang (12,5 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9375.

7) Pernyataan 7

Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.

Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya keinginan karyawan pemasaran untuk berkumpul dengan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat sesuai 6 orang (37,5 persen) dan tidak sesuai 3 orang (18,8 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1875.

8) Pernyataan 8

Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk menepati janji dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan pemasaran. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak

sesuai 7 orang (43,8 persen), sangat tidak sesuai 5 orang (31,3 persen), sesuai 3 orang (18,8 persen) dan tidak sesuai 1 orang (6,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

- d. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah pada bagian pemasaran faktor motivasi yang tertinggi adalah *need for achievement* (3,0750) karena memiliki nilai mean (3,0750) lebih besar dibandingkan dengan nilai mean *need for power* (3,0312) dan nilai mean *need for affiliation* (3,0545).

- e. Variabel Prestasi Kerja Penilaian Diri Sendiri

Tabel 50
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian
Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran
Yang Dilakukan Oleh Diri Sendiri

NP	Jawaban responden								Mean	
	STB		TB		B		SB			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	6,3	3	18,8	6	37,5	6	37,5	3,0625	
2	2	12,5	2	12,5	6	37,5	6	37,5	3,0000	
3	0	0	3	18,8	4	25	9	56,3	3,3750	
4	0	0	4	25	8	50	4	25	3,0000	
5	1	6,3	2	12,5	9	56,3	4	25	3,0000	
6	1	6,3	2	12,5	7	43,8	6	37,5	3,1250	
7	3	18,8	1	6,3	5	31,3	7	43,8	3,0000	
8	0	0	4	18,8	7	43,8	6	37,5	3,1875	
9	0	0	4	25	6	37,5	6	37,5	3,1250	
10	1	6,3	3	18,8	8	50	4	25	2,9375	
NP : Nomer Pernyataan							B : Baik		Total mean	30,8125 atau 3,08125
STB : Sangat Tidak Baik				SB : Sangat Baik						
TB : Tidak Baik										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 299-302)

f. Variabel Prestasi Kerja Penilaian Atasan

Tabel 51
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian
Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran
Yang Dilakukan Oleh Atasan

NP	Jawaban responden								Mean	
	STB		TB		B		SB			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	6,3	4	25	6	37,5	5	31,3	2,9375	
2	0	0	1	6,3	11	68,8	4	25	3,1875	
3	0	0	2	12,5	7	43,8	7	43,8	3,3125	
4	0	0	3	18,8	9	56,3	4	25	3,0625	
5	2	12,5	1	6,3	10	62,5	3	18,8	2,8750	
6	0	0	0	0	12	75	4	25	3,2500	
7	0	0	1	6,3	6	37,5	9	56,3	3,5000	
8	0	0	2	12,5	13	81,3	1	6,3	2,9375	
9	0	0	3	18,8	6	37,5	7	43,8	3,2500	
10	0	0	0	0	11	68,8	5	31,3	3,3125	
NP : Nomer Pernyataan							B : Baik		Total	31,625
STB : Sangat Tidak Baik							SB : Sangat Baik		mean	atau
TB : Tidak Baik										3,1625

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 302-306)

1) Pernyataan I

Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 6 orang (37,5 persen), baik 6 orang (37,5 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (6,3 persen).

Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 4 orang (25 persen), baik 8 orang (50 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (6,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan sikap karyawan pemasaran dalam menjaga nama baik perusahaan adalah cukup baik karena dari

dalam menjaga nama baik perusahaan adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (6 orang dan 5 orang) dan baik (6 orang dan 6 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih tinggi (3,0625) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (2,9375).

2) Pernyataan 2

Kemampuan saya untuk memasarkan produk perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 6 orang (37,5 persen), baik 6 orang (37,5 persen), tidak baik 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak baik 2 orang (12,5 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 5 orang (31,3 persen), baik 6 orang (37,5 persen), tidak baik 4 orang (25 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (6,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan pemasaran untuk memasarkan produk perusahaan adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (6 orang dan 4 orang) dan baik (6 orang dan 6 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya

dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih rendah (3,0000) dibandingkan dengan nilai nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,1875).

3) Pernyataan 3

Kualitas servis/pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan. Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 9 orang (56,3 persen), baik 4 orang (25 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 7 orang (43,8 persen), baik 7 orang (43,8 persen), tidak baik 2 orang (12,5 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kualitas servis/pelayanan yang diberikan karyawan pemasaran kepada pelanggan perusahaan adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (9 orang dan 7 orang) dan baik (8 orang dan 7 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih tinggi (3,3750) dibandingkan dengan nilai nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,3125).

4) Pernyataan 4

Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan tugas-tugas pemasaran yang diberikan pada saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (25 persen), baik 8 orang (50 persen), tidak baik 4 orang (25 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (25 persen), baik 9 orang (56,3 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 4 orang) dan baik (8 orang dan 9 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih rendah (3,0000) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,0625).

5) Pernyataan 5

Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (25 persen), baik 9 orang (56,3 persen), tidak baik 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (6,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 3 orang (18,8 persen), baik 10 orang (62,5 persen),

tidak baik 1 orang (6,3 persen) dan sangat tidak baik 2 orang (12,5 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan pemasaran ketika diberi kepercayaan oleh atasan adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 3 orang) dan baik (9 orang dan 10 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih tinggi (3,0000) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (2,8750).

6) Pernyataan 6

Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 6 orang (37,5 persen), baik 7 orang (43,8 persen), tidak baik 2 orang (12,5 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (6,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (25 persen), baik 12 orang (75 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan pemasaran ketika diberi kepercayaan oleh atasan adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (6

orang dan 4 orang) dan baik (7 orang dan 12 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih rendah (3,1250) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,2500).

7) Pernyataan 7

Kemampuan saya dalam memenuhi target penjualan dalam waktu yang telah ditentukan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 7 orang (43,8 persen), baik 5 orang (31,3 persen), tidak baik 1 orang (6,3 persen) dan sangat tidak baik 3 orang (18,8 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 9 orang (56,3 persen), baik 6 orang (37,5 persen), tidak baik 1 orang (6,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan pemasaran dalam memenuhi target penjualan adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (7 orang dan 6 orang) dan baik (5 orang dan 6 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih rendah (3,0000) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,5000).

8) Pernyataan 8

Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 6 orang (37,5 persen), baik 7 orang (43,8 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 1 orang (6,3 persen), baik 13 orang (81,3 persen), tidak baik 2 orang (12,5 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan pemasaran bekerja dalam suatu tim kerja adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (6 orang dan 1 orang) dan baik (7 orang dan 13 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih tinggi (3,1875) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (2,9375).

9) Pernyataan 9

Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu pemasaran.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 6 orang (37,5 persen), baik 6 orang (37,5 persen), tidak baik 4

orang (25 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 7 orang (43,8 persen), baik 6 orang (37,5 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan pengetahuan karyawan pemasaran yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (6 orang dan 7 orang) dan baik (6 orang dan 6 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih rendah (3,1250) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,2500).

10) Pernyataan 10

Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (25 persen), baik 8 orang (50 persen), tidak baik 3 orang (18,8 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (6,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 5 orang (31,3 persen), baik 11 orang (68,8 persen). Dari kedua

penilaian tersebut dapat dikatakan tanggung jawab karyawan pemasaran dalam menyelesaikan suatu tugas adalah cukup baik karena dari 16 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (5 orang dan 5 orang) dan baik (6 orang dan 11 orang). Sementara pada pernyataan ini, nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri adalah lebih rendah (2,9375) dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,3125).

- g. Kesimpulan yang dapat dilihat adalah secara umum ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan ternyata lebih tinggi (3,16250) dibandingkan dengan rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,08125). Hal ini juga berarti bahwa karyawan sudah mampu menilai dirinya sendiri secara jujur.

2. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian administrasi dan keuangan PT Kusumatex Yogyakarta terdiri atas 9 orang. Berikut ini adalah jawaban dari angket yang disebar kepada karyawan:

a. Faktor motivasi *need for achievement*

Tabel 52
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Achievement* Bagian Adm dan Keuangan

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	3	33,3	3	33,3	3	33,3	3,0000	
2	0	0	3	33,3	3	33,3	3	33,3	2,6667	
3	2	22,2	1	11,1	4	44,4	2	22,2	2,6667	
4	1	11,1	1	11,1	3	33,3	4	44,4	3,1111	
5	1	11,1	1	11,1	4	44,4	3	33,3	3,0000	
6	0	0	3	33,3	3	33,3	3	33,3	3,0000	
7	2	22,2	4	44,4	1	11,1	2	22,2	2,6667	
8	2	22,2	1	11,1	4	44,4	2	22,2	2,6667	
9	1	11,1	1	11,1	3	33,3	4	44,4	3,1111	
10	1	11,1	1	11,1	4	44,4	3	33,3	3,0000	
11	0	0	3	33,3	3	33,3	3	33,3	3,0000	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Total mean	31,889 atau 2,899
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai			
TS : Tidak Sesuai										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 307-310)

1) Pernyataan 1

Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah.

Ini merupakan pernyataan favorabel. Mencoba sesuatu yang lebih menantang adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian administrasi dan keuangan. Hal ini berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden yang memilih sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 3 orang (33,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,000.

2) Pernyataan 2

Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.

Ini merupakan pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang lebih baik dari orang lain merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian administrasi dan keuangan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 3 orang (33,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,6667.

3) Pernyataan 3

Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang sempurna merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan bagian administrasi dan keuangan, dimana hal ini dapat dilihat dari jawaban yang memilih sangat sesuai 2 orang (22,2 persen), sesuai 4 orang (44,4 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1persen) dan sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,6667.

4) Pernyataan 4

Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk selalu terlibat pada setiap pembicaraan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian administrasi dan keuangan. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1111.

5) Pernyataan 5

Kebanyakan kesalahan administrasi perusahaan dan kesalahan pembukuan keuangan perusahaan yang terjadi adalah karena adanya karyawan bagian administrasi dan keuangan yang malas..

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepekaan terhadap suatu permasalahan dan penyebabnya adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian pemasaran. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sesuai 3 orang (33,3 persen), sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

6) Pernyataan 6

Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.

Ini adalah pernyataan favorabel. Pemikiran terhadap masa depan dan kerja keras adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian administrasi dan keuangan. Dimana yang memilih sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 3 orang (33,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

7) Pernyataan 7

Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya mampu mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Pengambilan resiko yang moderat terhadap suatu masalah adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen), tidak sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat sesuai 2 orang (22,2 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,6667.

8) Pernyataan 8

Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa tanggung jawab yang besar adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat sesuai 2 orang (22,2 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen).

Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,6667.

9) Pernyataan 9

Selalu ada hubungan langsung antara kejujuran dan rajinnya saya bekerja dengan imbalan yang saya terima.

Ini adalah pernyataan favorabel. Tekad yang kuat terhadap keinginan pribadi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen).

Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1111.

10) Pernyataan 10

Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keterbukaan dan kejujuran dalam menerima setiap kritikan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

11) Pernyataan 11

Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh departemen administrasi dan keuangan dalam mengelola administrasi dan keuangan perusahaan karena adanya peranan besar saya di dalamnya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa percaya diri yang tinggi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 3 orang (33,3 persen). Sementara nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

b. Variabel motivasi *need for power* (kebutuhan berkuasa)

Tabel 53
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Power* Bagian Adm dan Keuangan

NP	Jawaban responden								Mean
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	11,1	1	11,1	5	55,6	2	22,2	2,8889
2	1	11,1	1	11,1	3	33,3	4	44,4	3,1111
3	3	33,3	4	44,4	2	22,2	0	0	2,7778
4	1	11,1	1	11,1	3	33,3	4	44,4	3,1111
5	2	22,2	5	55,6	1	11,1	1	11,1	2,8889
6	1	11,1	1	11,1	3	33,3	4	44,4	3,1111
7	1	11,1	1	11,1	4	44,4	3	33,3	3,0000
8	2	22,2	5	55,6	1	11,1	1	11,1	2,8889
9	1	11,1	1	11,1	4	44,4	3	33,3	3,0000
10	2	22,2	0	0	5	55,5	2	22,2	2,7778
11	1	11,1	1	11,1	5	55,6	2	22,2	2,8889
12	1	11,1	1	11,1	3	33,3	4	44,4	3,1111
NP : Nomer Pernyataan S : Sesuai								Mean	35,5556
STS : Sangat tidak sesuai SS : Sangat Sesuai								total	atau
TS : Tidak Sesuai									2,9630

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 310-315)

1) Pernyataan 1

Rata-rata karyawan bagian administrasi dan keuangan mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan administrasi dan keuangan yang dibuat oleh perusahaan

Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya minat untuk berkuasa dan berpengaruh adalah sikap yang ditunjukkan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 2 orang (22,2 persen), sesuai 5 orang (55,6 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8889.

2) Pernyataan 2

Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Ada keinginan untuk mempengaruhi orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 3 orang (18,8 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1111.

3) Pernyataan 3

Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk mengendalikan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 2 orang (22,2 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7778.

4) Pernyataan 4

Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepercayaan karyawan bagian administrasi dan keuangan terhadap struktur dalam kelompok terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen),

tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1111.

5) Pernyataan 5

Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk menolong orang lain terlihat pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 5 orang (55,6 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen), sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8889.

6) Pernyataan 6

Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk berbuat sesuatu yang baik pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1111.

7) Pernyataan 7

Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk mengatur orang lain pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

8) Pernyataan 8

Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Kedisiplinan yang dimiliki karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 5 orang (55,6 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen), sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8889.

9) Pernyataan 9

Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk dihargai pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 1 orang

(11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

10) Pernyataan 10

Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Perasaan yang mudah tersentuh pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 5 orang (55,6 persen), sangat sesuai 2 orang (22,2 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7778..

11) Pernyataan 11

Saya akan mempertahankan laporan keuangan yang saya buat dengan gigih.

Ini adalah pernyataan favorabel. Mempunyai pendirian yang teguh adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 5 orang (55,6 persen), sangat sesuai 2 orang (22,2 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8889.

12) Pernyataan 12

Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk membina hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan

administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1111.

c. Variabel motivasi *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Tabel 54
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Affiliation* Bagian Adm dan Keuangan

NP	Jawaban responden								Mean
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	33,3	4	44,4	2	22,2	0	0	3,1111
2	2	22,2	0	0	3	33,3	4	44,4	3,0000
3	3	33,3	4	44,4	1	11,1	1	11,1	3,0000
4	0	0	2	22,2	2	22,2	5	55,6	3,3333
5	1	11,1	1	11,1	2	22,2	5	55,6	3,2222
6	2	22,2	1	11,1	2	22,2	4	44,4	2,8889
7	1	11,1	2	22,2	3	33,3	3	33,3	2,8889
8	4	44,4	2	22,2	1	11,1	2	22,2	2,8889
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Mean total
STS : Sangat tidak sesuai			SS : Sangat Sesuai				24,3333		
TS : Tidak Sesuai							atau 3,0417		

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 315-318)

1) Pernyataan 1

Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian administrasi dan keuangan, tidak berusaha bersahabat dengan saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk membina persahabatan yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat tidak sesuai 3

orang (33,3 persen), sesuai 2 orang (22,2 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 3,1111.

2) Pernyataan 2

Saya lebih suka mengubah “ejek-ejekan” menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung.

Ini adalah pernyataan favorabel. Khawatir akan rusaknya hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 3,0000.

3) Pernyataan 3

Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk bekerja sama pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 4 orang (44,4 persen), sangat tidak sesuai 3 orang (33,3 persen), sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 3,0000.

4) Pernyataan 4

Ketika saya menghadapi masalah mengenai kesalahan pencatatan keuangan, saya akan berusaha menyelesaikannya sendiri terlebih dahulu ketika saya tidak sanggup, saya akan meminta bantuan orang lain.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk meminta bantuan orang lain ketika mengalami kesulitan yang tidak mampu ditangani sendiri pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 5 orang (55,6 persen), sesuai 2 orang (22,2 persen), tidak sesuai 2 orang (22,2 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 3,3333.

5) Pernyataan 5

Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan karyawan administrasi dan keuangan untuk diterima dalam suatu lingkungan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 5 orang (55,6 persen), sesuai 2 orang (22,2 persen), tidak sesuai 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 3,2222.

6) Pernyataan 6

Saya lebih yakin melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (44,4 persen), sesuai 2 orang (22,2 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (22,2 persen) dan tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 2,8889.

7) Pernyataan 7

Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.

Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya keinginan karyawan administrasi dan keuangan untuk berkumpul dengan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (33,3,8 persen), sesuai 3 orang (33,3 persen), tidak sesuai 2 orang (22,2 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 2,8889.

8) Pernyataan 8

Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk menepati janji dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 4 orang (44,4 persen), tidak sesuai 2 orang (22,2 persen), sesuai 1 orang (11,1 persen) dan tidak sesuai 2 orang (22,2 persen). Nilai rata-rata pada pernyataan ini adalah 2,8889.

d. Dari tiga faktor motivasi tersebut, ternyata pada bagian administrasi dan keuangan *need for affiliation* mempunyai nilai rata-rata tertinggi (3,0417) kemudian *need for power* (2,9630) dan yang terakhir adalah *need for achievement* (2,8990).

e. Variabel prestasi kerja penilaian sendiri

Tabel 55
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian
Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Adm dan Keuangan
Yang Dilakukan Oleh Diri Sendiri

NP	Jawaban responden								Mean	
	STB		TB		B		SB			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	6	66,7	3	33,3	3,3333	
2	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	3,3333	
3	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	3,3333	
4	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	3,3333	
5	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	3,5556	
6	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	3,3333	
7	0	0	0	0	5	55,6	4	44,4	3,4444	
8	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4	3,3333	
9	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6	3,5556	
NP : Nomer Pernyataan STB : Sangat Tidak Baik TB : Tidak Baik								B : Baik SB : Sangat Baik	Mean total	30,5554 atau 3,950

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 318-321)

f. Variabel prestasi kerja penilaian atasan

Tabel 56
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian
Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Adm dan Keuangan
Yang Dilakukan Oleh Atasan

NP	Jawaban responden								Mean
	STB		TB		B		SB		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	11,1	1	11,1	4	44,4	3	33,3	3,0000
2	1	11,1	1	11,1	4	44,4	3	33,3	3,0000
3	0	0	0	0	5	55,6	4	44,4	3,4444
4	0	0	0	0	5	55,6	4	44,4	3,4444
5	0	0	2	22,2	1	11,1	6	66,7	3,4444
6	2	22,2	1	11,1	4	44,4	2	22,2	2,6667
7	1	11,1	2	22,2	2	22,2	4	44,4	3,0000
8	0	0	1	11,1	5	55,6	3	33,3	3,2222
9	0	0	2	22,2	3	33,3	4	44,4	3,2222
NP : Nomer Pernyataan B : Baik								Mean	28,4443
STB : Sangat Tidak Baik SB : Sangat Baik								total	atau
TB : Tidak Baik									3,1604

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 321-324)

1) Pernyataan 1

Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (33,3 persen), baik 6 orang (66,7 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 3 orang (33,3 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (11,1 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan sikap karyawan administrasi dan keuangan dalam menjaga nama baik perusahaan adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan,

jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 3 orang) dan baik (6 orang dan 4 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3333) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,0000).

2) Pernyataan 2

Kemampuan saya menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan keuangan perusahaan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 3 orang (33,3persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (11,1 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan administrasi dan keuangan untuk menyelesaikan tugas-tugas administrasi perusahaan adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 3 orang) dan baik (4 orang dan 4 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3333) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,0000).

3) Pernyataan 3

Tingkat kejujuran saya ketika saya diberi tugas untuk mengelola uang perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 5 orang (55,6 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 4 orang) dan baik (4 orang dan 9 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3333) adalah lebih rendah daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,4444).

4) Pernyataan 4

Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat

baik 4 orang (44,4 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 5 orang (55,6 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan ketika diberi kepercayaan oleh atasan adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 4 orang) dan baik (4 orang dan 5 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3333) adalah lebih rendah daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,4444).

5) Pernyataan 5

Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 5 orang (55,6 persen), baik 4 orang (44,4 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 6 orang (66,7 persen), baik 1 orang (11,1 persen) dan tidak baik 2 orang (22,2 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri

dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (5 orang dan 6 orang) dan baik (4 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,5556) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,4444).

6) Pernyataan 6

Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 2 orang (22,2 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen) dan sangat tidak baik 2 orang (22,2 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan dalam tugas tepat waktu adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 2 orang) dan baik (4 orang dan 4 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3333) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (2,6667).

7) Pernyataan 7

Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 5 orang (55,6 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 2 orang (22,2 persen), tidak baik 2 orang (22,2 persen), sangat tidak baik 1 orang (11,1 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan bekerja dalam suatu tim kerja adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 4 orang) dan baik (5 orang dan 2 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,4444) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,0000).

8) Pernyataan 8

Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu administrasi dan keuangan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 4 orang (44,4 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan

oleh atasan adalah baik sangat baik 3 orang (33,3 persen), baik 5 orang (55,6 persen), tidak baik 1 orang (11,1 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 3 orang) dan baik (4 orang dan 5 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3333) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,2222).

9) Pernyataan 9

Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 5 orang (55,6 persen), baik 4 orang (44,4 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (44,4 persen), baik 3 orang (33,3 persen) dan tidak baik 2 orang (22,2 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (5 orang dan 4 orang) dan baik (4 orang dan 3 orang). Sementara itu nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh

karyawan sendiri (3,5556) adalah lebih tinggi daripada nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,2222).

- g. Kesimpulan yang tampak adalah nilai rata-rata pada penilaian prestasi yang dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3950) adalah lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan (3,1604). Hal ini berarti karyawan bagian administrasi dan keuangan cenderung lebih menilai tinggi dirinya sendiri.

3. Bagian Personalia

- a. Faktor motivasi *need for achievement* (kebutuhan berprestasi)

Bagian personalia PT Kusumatex Yogyakarta terdiri atas 7 orang. Berikut ini adalah jawaban dari angket yang disebar kepada karyawan:

Tabel 57
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Achievement* Bagian Personalia

NP	Jawaban responden								Mean
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571
2	1	14,3	1	14,3	1	14,3	4	57,1	3,1429
3	2	28,6	0	0	2	28,6	3	42,9	2,8571
4	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,9	3,0000
5	0	0	2	28,6	2	28,6	3	42,9	3,1429
6	0	0	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3,0000
7	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571
8	2	28,6	0	0	2	28,6	3	42,9	2,8571
9	2	28,6	0	0	1	14,3	4	57,1	3,0000
10	1	14,3	0	0	1	14,3	5	71,4	3,2857
11	2	28,6	0	0	2	28,6	3	42,9	2,8571
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Mean total
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai		
TS : Tidak Sesuai									
									33,857 atau 3,0779

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 425-328)

1) Pernyataan 1

Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah.

Ini merupakan pernyataan favorabel. Mencoba sesuatu yang lebih menantang adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian personalia. Hal ini berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden yang memilih sangat sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

2) Pernyataan 2

Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.

Ini merupakan pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang lebih baik dari orang lain merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian personalia. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan sangat sesuai 4 orang (57,1 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1429

3) Pernyataan 3

Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang sempurna merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan bagian personalia, dimana hal ini dapat dilihat dari jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), dan sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2.8571.

4) Pernyataan 4

Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk selalu terlibat pada setiap pembicaraan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

5) Pernyataan 5

Kebanyakan kesalahan penempatan karyawan yang terjadi adalah karena kurang jeli nya karyawan bagian personalia mengatur penempatan karyawan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepekaan terhadap suatu permasalahan dan penyebabnya adalah sikap yang ditunjukkan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1429.

6) Pernyataan 6

Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.

Ini adalah pernyataan favorabel. Pemikiran terhadap masa depan dan kerja keras adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian personalia. Dimana yang memilih sangat sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

7) Pernyataan 7

Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya mampu mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Pengambilan resiko yang moderat terhadap suatu masalah adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen), tidak sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

8) Pernyataan 8

Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa tanggung jawab yang besar adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen) dan sangat tidak sesuai 2 orang (42,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

9) Pernyataan 9

Selalu ada hubungan langsung antara jelinya saya menempatkan karyawan baru sesuai dengan kemampuannya yang akan mempengaruhi efektifitas dan kinerja perusahaan dengan penghargaan yang saya terima.

Ini adalah pernyataan favorabel. Tekad yang kuat terhadap keinginan pribadi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 4 orang (57,1 persen), sesuai 1 orang (14,3persen), sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,000.

10) Pernyataan 10

Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keterbukaan dan kejujuran dalam menerima setiap kritikan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 5 orang (71,4 persen), sangat sesuai 1 orang (14,3 persen), dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,2857.

11) Pernyataan 11

Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh departemen personalia dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya karena adanya peranan besar saya di dalamnya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa percaya diri yang tinggi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari

jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,857.

b. Variabel faktor motivasi *need for power* (kebutuhan berkuasa)

Tabel 58
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Power* Bagian Personalia

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,9	3,0000	
2	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3	2,7143	
3	3	42,9	2	28,6	1	14,3	1	14,3	3,0000	
4	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3	2,7143	
5	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3	2,7143	
6	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3	2,7143	
7	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,9	3,0000	
8	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571	
9	2	28,6	0	0	2	28,6	3	42,9	2,8571	
10	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Mean total	28,4285 atau 2,8429
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai			
TS : Tidak Sesuai										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 328-332)

1) Pernyataan 1

Rata-rata karyawan bagian personalia mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan menyangkut karyawan yang dibuat oleh perusahaan. Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya minat untuk berkuasa dan berpengaruh adalah sikap yang ditunjukkan karyawan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), sangat tidak sesuai 1 orang

(14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

2) Pernyataan 2

Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Ada keinginan untuk mempengaruhi orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7143.

3) Pernyataan 3

Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk mengendalikan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

4) Pernyataan 4

Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepercayaan karyawan bagian personalia terhadap struktur dalam kelompok terlihat cukup tinggi.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 4 orang (57,1 persen), sangat sesuai 1 orang (14,3 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen).

Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7143.

5) Pernyataan 5

Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk menolong orang lain terlihat pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak

sesuai 1 orang (14,3 persen), tidak sesuai 4 orang (57,1 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7143.

6) Pernyataan 6

Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk berbuat sesuatu yang baik pada karyawan personalia terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 1 orang (14,3 persen), sesuai 4 orang (57,1 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7143.

7) Pernyataan 7

Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk mengatur orang lain pada karyawan personalia terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

8) Pernyataan 8

Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Kedisiplinan yang dimiliki karyawan personalia terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 3 orang (42,9 persen), sangat

tidak sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

9) Pernyataan 9

Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk dihargai pada karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), dan sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

10) Pernyataan 10

Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Perasaan yang mudah tersentuh pada karyawan personalia terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 3 orang (42,9 persen), sangat sesuai 2 orang (28,6 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

c. Variabel faktor motivasi *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Tabel 59
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Affiliation* Bagian Personalia

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571	
2	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,9	3,0000	
3	3	42,9	0	0	2	28,6	2	28,6	2,8571	
4	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571	
5	0	0	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3,0000	
6	2	28,6	0	0	2	28,6	3	42,9	2,8571	
7	0	0	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3,0000	
8	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3	2,7143	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Mean	23,1427
STS : Sangat tidak sesuai							SS : Sangat Sesuai		total	atau
TS : Tidak Sesuai										2,8928

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 332-335)

1) Pernyataan 1

Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian personalia, tidak berusaha bersahabat dengan saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk membina persahabatan yang ditunjukkan karyawan personalia cukup tinggi.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 3 orang (42,9 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

2) Pernyataan 2

Saya lebih suka mengubah “ejek-ejekan” menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung.

Ini adalah pernyataan favorabel. Khawatir akan rusaknya hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

3) Pernyataan 3

Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk bekerja sama pada karyawan personalia terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 2 orang (28,6 persen), dan sangat sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

4) Pernyataan 4

Ketika saya menghadapi masalah mengenai penempatan karyawan, saya tidak memerlukan pendapat orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk meminta bantuan orang lain ketika mengalami kesulitan yang tidak mampu ditangani sendiri pada karyawan personalia terlihat cukup rendah. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 1 orang (14,3

persen) dan sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

5) Pernyataan 5

Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan karyawan personalia untuk diterima dalam suatu lingkungan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

6) Pernyataan 6

Saya lebih yakin melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan personalia. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 3 orang (42,9 persen), sesuai 2 orang (28,6 persen), sangat tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,8571.

7) Pernyataan 7

Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.

Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya keinginan karyawan personalia untuk berkumpul dengan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 2 orang (28,6 persen), sesuai 3 orang (42,9 persen), tidak sesuai 2 orang (28,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0000.

8) Pernyataan 8

Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk menepati janji dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 4 orang (57,1 persen), sangat tidak sesuai 1 orang (14,3 persen), sesuai 1 orang (14,3 persen) dan tidak sesuai 1 orang (14,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,7143.

- d. kesimpulan yang dapat dilihat adalah pada bagian personalia ternyata faktor motivasi *need for achievement* mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,0779 lalu *need for affiliation* dengan nilai rata-rata sebesar 2,8928) dan yang terakhir adalah *need for power* dengan nilai rata-rata sebesar 2,8429.

f. Variabel Prestasi kerja penilaian sendiri

Tabel 60
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian
Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Personalia
Yang Dilakukan Oleh Diri Sendiri

NP	Jawaban responden								Mean	
	STB		TB		B		SB			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	1	14,3	4	57,2	2	28,6	3,1429	
2	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	3,4286	
3	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	3,2857	
4	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	3,2857	
5	0	0	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3,0000	
6	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	3,4286	
7	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	3,4286	
8	0	0	1	14,3	5	71,4	1	14,3	3,0000	
9	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	3,4286	
10	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9	3,5714	
NP : Nomer Pernyataan STB : Sangat Tidak Baik TB : Tidak Baik							B : Baik SB : Sangat Baik		Mean total	33,0001 atau 3,3000

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 335-338)

g. Variabel Prestasi kerja penilaian atasan

Tabel 61
Penilaian p Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Penilaian
Prestasi Kerja Karyawn Bagian Personalia Yang
Dilakukan Oleh Atasan

NP	Jawaban responden								Mean	
	STB		TB		B		SB			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3,0000	
2	0	0	1	14,3	2	28,6	4	57,1	3,4286	
3	0	0	1	14,3	2	28,6	4	57,1	3,4286	
4	1	14,3	1	14,3	3	42,9	2	28,6	2,8571	
5	0	0	1	14,3	4	57,1	2	28,6	3,1429	
6	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	3,2857	
7	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	3,1429	
8	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3	2,7143	
9	0	0	2	28,6	2	28,6	3	42,9	3,1429	
10	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,9	3,0000	
NP : Nomer Pernyataan STB : Sangat Tidak Baik TB : Tidak Baik							B : Baik SB : Sangat Baik		Mean total	31,1430 atau 3,1143

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 338-341)

1) Pernyataan 1

Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 2 orang (28,6 persen), baik 4 orang (57,1 persen) dan tidak baik 1 orang (14,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 2 orang (28,6 persen), baik 3 orang (42,9 persen), tidak baik 2 orang (28,6 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan sikap karyawan personalia dalam menjaga nama baik perusahaan adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (2 orang dan 2 orang) dan baik (4 orang dan 3 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,1429) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,0000).

2) Pernyataan 2

Kemampuan saya menilai kemampuan dan potensi karyawan baru.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 4 orang (57,1 persen). Sementara

berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 4 orang (57,1 persen), baik 2 orang (28,6 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan personalia untuk menyelesaikan tugas-tugasnya adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 4 orang) dan baik (3 orang dan 2 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,4286) adalah sama dengan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,4286).

3) Pernyataan 3

Kemampuan saya dalam menilai karyawan yang saya kenal ataupun karyawan yang belum saya kenal.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 3 orang (42,9 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 4 orang (57,1persen), baik 2 orang (28,6,3 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat objektivitas karyawan dalam menilai adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 4 orang) dan baik (3 orang

dan 2 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,2857) lebih rendah dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,4286).

4) Pernyataan 4

Tingkat kejujuran saya dalam bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 3 orang (42,9 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 2 orang (28,6 persen), baik 3 orang (42,9 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 2 orang) dan baik (3 orang dan 3 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,2857) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (2,8571).

5) Pernyataan 5

Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 2 orang (28,6 persen), baik 3 orang (57,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 2 orang (28,6 persen), baik 4 orang (57,1 persen) , tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan ketika diberi kepercayaan oleh atasan adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (2 orang dan 3 orang) dan baik (2 orang dan 4 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,0000) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (2,8571).

6) Pernyataan 6

Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (57,1 persen), baik 4 orang (57,1,8 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 3 orang (42,9 persen) dan tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan

adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 3 orang) dan baik (4 orang dan 3 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,4286) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,2857).

7) Pernyataan 7

Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 4 orang (57,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 3 orang (42,9 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan dalam tugas tepat waktu adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 3 orang) dan baik (4 orang dan 3 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,4286) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,14229).

8) Pernyataan 8

Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 1 orang (14,3 persen), baik 5 orang (71,4 persen) dan tidak baik 1 orang (14,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 1 orang (14,3 persen), baik 4 orang (57,1 persen), tidak baik 1 orang (14,3 persen), sangat tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan bekerja dalam suatu tim kerja adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang) dan baik (5 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,0000) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (2,7143).

9) Pernyataan 9

Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu personalia.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 4 orang (57,1 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat

baik 3 orang (42,9 persen), baik 3 orang (28,6 persen), tidak baik 3 orang (28,6 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (3 orang dan 3 orang) dan baik (4 orang dan 2 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,4286) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,1429).

10) Pernyataan 10

Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 4 orang (57,1 persen), baik 3 orang (42,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 3 orang (42,9 persen), baik 2 orang (28,6 persen) dan tidak baik 1 orang (14,3 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (14,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas adalah cukup baik karena dari 7 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (4 orang dan 3 orang) dan baik (3 orang dan 2 orang). Ternyata nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri

(3,5714) lebih tinggi dari nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan (3,0000).

- h. Kesimpulan yang tampak adalah rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri lebih tinggi sedikit (3,3000) dibandingkan dengan rata-rata prestasi kerja karyawan yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,1143). Hal ini berarti penilaian prestasi yang dilakukan oleh siapapun adalah hasilnya hampir sama dengan hanya ada perbedaan yang kecil.

4. Bagian Produksi

Bagian produksi PT Kusumatex Yogyakarta terdiri atas 108 orang.

Berikut ini adalah jawaban dari angket yang disebar kepada karyawan:

- a. Faktor motivasi *need for achievement*

Tabel 62
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel Need For Achievement Bagian Produksi

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	13	12	20	18,5	30	27,8	45	41,7	2,9630	
2	12	11,1	9	8,3	39	36,1	48	44,4	3,1852	
3	15	13,9	13	12	32	29,6	48	44,4	2,9167	
4	8	7,4	21	19,4	44	40,7	35	32,4	2,9444	
5	8	7,4	14	13	45	41,7	41	38	3,1019	
6	39	36,1	39	36,1	16	14,8	14	13	2,9167	
7	13	12	12	11,1	43	39,8	40	37	3,0463	
8	7	6,5	17	15,7	53	49,1	31	28,7	2,9630	
9	8	7,4	20	18,5	36	33,3	44	40,7	2,9815	
10	10	9,3	15	13,9	45	41,7	38	35,2	2,9630	
NP : Nomer Pernyataan							S : Sesuai		Mean total	33,038 atau 3,3038
STS : Sangat tidak sesuai			SS : Sangat Sesuai							
TS : Tidak Sesuai										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 342-345)

1) Pernyataan 1

Saya selalu ingin mencoba pekerjaan yang baru agar saya tidak cepat merasa jenuh dengan pekerjaan saya dibagian produksi

Ini merupakan pernyataan favorabel. Mencoba sesuatu yang lebih menantang adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan bagian produksi. Hal ini berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden yang memilih sangat sesuai 45 orang (41,7 persen), sesuai 30 orang (27,8 persen), tidak sesuai 20 orang (18,5 persen) dan sangat tidak sesuai 13 orang (12 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9630.

2) Pernyataan 2

Saya belum merasa puas jika belum menghasilkan produk yang sempurna walau terkadang untuk menghasilkan produk tersebut membutuhkan waktu yang agak lama.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk memperoleh hasil yang sempurna merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan bagian produksi, dimana hal ini dapat dilihat dari jawaban yang memilih sangat sesuai 48 orang (44,4 persen), sesuai 39 orang (36,1 persen), sangat tidak sesuai 12 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 9 orang (8,32 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1852.

3) Pernyataan 3

Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk selalu terlibat pada setiap pembicaraan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian administrasi dan keuangan. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sesuai 48 orang (44,4 persen), sangat sesuai 32 orang (29,6 persen), sangat tidak sesuai 15 orang (13,9 persen) dan tidak sesuai 13 orang (12 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9167.

4) Pernyataan 4

Kebanyakan kegagalan produksi adalah karena adanya karyawan bagian produksi yang malas sehingga lalai dalam tugasnya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Kepekaan terhadap suatu permasalahan dan penyebabnya adalah sikap yang ditunjukkan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari yang memilih sesuai 44 orang (40,7 persen), sangat sesuai 35 orang (32,4 persen), tidak sesuai 21 orang (19,4 persen) dan sangat tidak sesuai 8 orang (7,4 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9444.

5) Pernyataan 5

Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.

Ini adalah pernyataan favorabel. Pemikiran terhadap masa depan dan kerja keras adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian produksi. Dimana yang memilih sesuai 45 orang (41,7 persen), sangat sesuai 41 orang (38 persen), tidak sesuai 14 orang (13persen) dan sangat tidak sesuai 8 orang (7,4 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1019.

6) Pernyataan 6

Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya mampu mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Pengambilan resiko yang moderat terhadap suatu masalah adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 39 orang (36,1 persen), tidak sesuai 39 orang (36,1 persen), sesuai 16 orang (14,8 persen) dan sangat sesuai 14 orang (13 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9167.

7) Pernyataan 7

Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa tanggung jawab yang besar adalah sikap yang ditunjukkan karyawan administrasi dan keuangan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 43 orang

(39,8 persen), sangat sesuai 40 orang (37 persen), tidak sesuai 13 orang (12 persen) dan sangat tidak sesuai 12 orang (11,1 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0463.

8) Pernyataan 8

Selalu ada hubungan langsung antara kejujuran dan rajinnya saya bekerja dengan imbalan yang saya terima.

Ini adalah pernyataan favorabel. Tekad yang kuat terhadap keinginan pribadi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 53 orang (49,1 persen), sangat sesuai 31 orang (28,7 persen), tidak sesuai 17 orang (15,7 persen) dan sangat tidak sesuai 7 orang (6,5 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9630.

9) Pernyataan 9

Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang kualitas hasil kerja saya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keterbukaan dan kejujuran dalam menerima setiap kritikan adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 44 orang (40,7 persen), sesuai 36 orang (33,3 persen), sangat tidak sesuai 8 orang (7,4 persen) dan tidak sesuai 20 orang (18,5 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9815.

10) Pernyataan 10

Saya pikir keberhasilan bagian produksi dalam memenuhi target produksi perusahaan karena adanya peran besar saya di dalamnya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Rasa percaya diri yang tinggi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 45 orang (41,7 persen), sangat sesuai 38 orang (35,2 persen), tidak sesuai 15 orang (13,9 persen) dan sangat tidak sesuai 10 orang (9,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 2,9630.

b. Variabel faktor motivasi *need for power* (kebutuhan berkuasa)

Tabel 63
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Power* Bagian Produksi

NP	Jawaban responden								Mean	
	STS		TS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	16	14,8	13	12	32	29,6	47	43,5	3,0185	
2	13	12	8	7,4	42	38,9	45	41,7	3,1019	
3	49	45,4	31	28,7	15	13,9	13	12	3,0741	
4	32	29,6	48	44,4	21	19,4	7	6,5	2,9722	
5	9	8,3	13	12	49	45,4	37	34,3	3,0556	
6	14	13	17	15,7	35	32,4	42	38,9	2,9722	
7	34	31,5	49	45,4	17	15,7	8	7,4	3,0093	
8	7	6,5	10	9,3	65	60,2	26	24,1	3,0185	
9	7	6,5	20	18,5	42	38,9	39	36,1	3,0463	
10	7	6,5	19	17,6	46	42,6	36	33,33	3,0278	
11	9	8,3	11	10,2	54	50	34	31,5	3,0463	
NP : Nomer Pernyataan								S : Sesuai	Mean total	33,3426 atau 3,0311
STS : Sangat tidak sesuai								SS : Sangat Sesuai		
TS : Tidak Sesuai										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 345-349)

1) Pernyataan 1

Rata-rata karyawan bagian produksi mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan mengenai produksi yang dibuat oleh perusahaan. Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya minat untuk berkuasa dan berpengaruh adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 47 orang (43,5 persen), sesuai 32 orang (29,6 persen), sangat tidak sesuai 16 orang (14,8 persen) dan tidak sesuai 13 orang (12 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0185.

2) Pernyataan 2

Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya. Ini adalah pernyataan favorabel. Ada keinginan untuk mempengaruhi orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 45 orang (41,7 persen), sesuai 42 orang (38,9 persen), tidak sesuai 8 orang (7,4 persen) dan sangat tidak sesuai 13 orang (12 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,1019.

3) Pernyataan 3

Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain. Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk mengendalikan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 49 orang (45,4 persen), tidak sesuai

31 orang (28,7 persen), sesuai 15 orang (13,9 persen) dan sangat sesuai 13 orang (12 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0741.

4) Pernyataan 4

Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk menolong orang lain terlihat pada karyawan produksi terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 48 orang (44,4 persen), sangat tidak sesuai 32 orang (29,6 persen), sesuai 21 orang (19,4 persen) dan sangat tidak sesuai 7 orang (6,5 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 2,9722.

5) Pernyataan 5

Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk berbuat sesuatu yang baik pada karyawan produksi terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 37 orang (34,3 persen), sesuai 49 orang (45,4 persen), tidak sesuai 13 orang (12 persen) dan sangat tidak sesuai 9 orang (8,3 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0556.

6) Pernyataan 6

Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk mengatur orang lain pada karyawan produksi cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 42 orang (39,9 persen), sesuai 35 orang (32,4 persen), tidak sesuai 17 orang (15,7 persen) dan sangat tidak sesuai 14 orang (13 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 2,9722.

7) Pernyataan 7

Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Kedisiplinan yang dimiliki karyawan administrasi dan keuangan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 49 orang (45,4 persen), sangat tidak sesuai 34 orang (31,5 persen), sesuai 17 orang (15,7 persen) dan sangat tidak sesuai 8 orang (7,4 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0093.

8) Pernyataan 8

Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk dihargai pada karyawan produksi terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 65 orang (60,2 persen), sangat sesuai

26 orang (24,1 persen), tidak sesuai 10 orang (9,3 persen) dan sangat tidak sesuai 7 orang (6,5 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0185.

9) Pernyataan 9

Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Perasaan yang mudah tersentuh pada karyawan produksi terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 42 orang (38,9 persen), sangat sesuai 39 orang (36,1 persen), tidak sesuai 20 orang (18,5 persen), sangat tidak sesuai 7 orang (6,5 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0463.

10) Pernyataan 10

Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.

Ini adalah pernyataan favorabel. Mempunyai pendirian yang teguh adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 46 orang (42,6 persen), sangat sesuai 36 orang (33,3 persen), tidak sesuai 19 orang (17,6 persen) dan sangat tidak sesuai 7 orang (6,5 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0278.

11) Pernyataan 11

Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk membina hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 54 orang (50 persen), sesuai 34 orang (31,5 persen), tidak sesuai 11 orang (10,2 persen) dan tidak sesuai 9 orang (8,3 persen). Nilai rata-rata dari pernyataan ini adalah 3,0463.

c. Variabel faktor motivasi *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Tabel 64
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan
Variabel *Need For Affiliation* Bagian Produksi

NP	Jawaban responden								Mean
	STS		TS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	48	44,4	29	26,9	14	13	17	15,7	3,0926
2	11	10,2	12	11,1	37	34,3	48	44,4	3,2130
3	51	47,2	38	35,2	11	10,2	8	7,4	3,1481
4	10	9,3	15	13,9	36	33,3	47	43,5	3,1019
5	10	9,3	6	5,6	54	50	38	35,2	3,0926
6	7	6,5	7	6,5	55	50,9	39	36,1	3,2500
7	5	4,6	12	11,1	53	49,1	38	35,2	3,0185
8	36	5,6	52	48,1	14	13	6	5,6	3,1667
NP : Nomer Pernyataan								Mean	25,0083
STS : Sangat tidak sesuai								total	atau
TS : Tidak Sesuai									3,1354

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 349-352)

1) Pernyataan 1

Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian produksi, tidak berusaha bersahabat dengan saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk membina persahabatan yang ditunjukkan karyawan produksi terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 48 orang (44,4 persen), tidak sesuai 29 orang (26,9 persen),

sesuai 14 orang (13 persen) dan sangat sesuai 17 orang (15,7 persen).
Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0926.

2) Pernyataan 2

Saya lebih suka mengubah “ejek-ejekan” menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung.

Ini adalah pernyataan favorabel. Khawatir akan rusaknya hubungan dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi.

Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 48 orang (44,4 persen), sesuai 37 orang (34,4 persen), tidak sesuai 12 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 11 orang (10,2 persen).

Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,2130.

3) Pernyataan 3

Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.

Ini adalah pernyataan unfavorabel. Keinginan untuk bekerja sama pada karyawan produksi terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari

jumlah jawaban yang memilih sangat tidak sesuai 51 orang (47,2 persen), tidak sesuai 38 orang (35,2 persen), sesuai 11 orang (10,2

persen) dan sangat sesuai 8 orang (7,4 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1481.

4) Pernyataan 4

Ketika saya menghadapi masalah misalnya alat kerja saya rusak, saya selalu berusaha sendiri dulu, ketika saya tetap tidak mampu saya lalu meminta bantuan orang lain.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk meminta bantuan orang lain ketika mengalami kesulitan yang tidak mampu ditangani sendiri pada karyawan produksi terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sangat sesuai 47 orang (43,5 persen), sesuai 36 orang (33,3 persen), tidak sesuai 15 orang (13,9 persen) dan sangat tidak sesuai 10 orang (9,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1019.

5) Pernyataan 5

Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan karyawan produksi untuk diterima dalam suatu lingkungan terlihat cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 54 orang (50 persen), sangat sesuai 38 orang (35,2 persen), tidak sesuai 6 orang (5,6 persen) dan sangat tidak sesuai 10 orang (9,3 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0926.

6) Pernyataan 6

Saya lebih yakin melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 55 orang (50,9 persen), sangat sesuai 39 orang (36,1 persen), sangat tidak sesuai 7 orang (6,5 persen) dan tidak sesuai 7 orang (6,5 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,2500.

7) Pernyataan 7

Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.

Ini adalah pernyataan favorabel. Adanya keinginan karyawan produksi untuk berkumpul dengan orang lain terlihat cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih sesuai 53 orang (49,1 persen), sangat sesuai 38 orang (35,2 persen), tidak sesuai 12 orang (11,1 persen) dan sangat tidak sesuai 5 orang (4,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,0185.

8) Pernyataan 8

Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Keinginan untuk menepati janji dengan orang lain adalah sikap yang ditunjukkan karyawan produksi. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban yang memilih tidak sesuai 52 orang (48,1 persen), sangat tidak sesuai 36 orang (33,3 persen), sesuai

14 orang (13 persen) dan tidak sesuai 2 orang (5,6 persen). Nilai rata-rata untuk pernyataan ini adalah 3,1667.

- d. Kesimpulan yang dapat dilihat adalah pada bagian produksi ternyata nilai rata-rata faktor motivasi yang paling tinggi adalah *need for achievement* (3,338) lalu *need for affiliation* dengan nilai rata-rata 3,1354 dan yang terakhir adalah nilai rata-rata untuk *need for power* sebesar 3,0311.
- e. Variabel Prestasi kerja penilaian sendiri

Tabel 65
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi
Yang Dilakukan Oleh diri Sendiri

NP	Jawaban responden								Mean	
	STB		TB		B		SB			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	9	8,3	24	22,2	43	39,8	32	29,6	2,9074	
2	0	0	9	8,3	70	64,8	29	26,9	3,1852	
3	1	0,9	9	8,3	44	40,7	54	50	3,3981	
4	0	0	18	16,7	53	49,1	37	34,3	3,1759	
5	7	6,5	8	7,4	64	59,3	9	8,3	3,0648	
6	1	0,9	0	0	70	64,8	37	34,3	3,3241	
7	1	0,9	9	8,3	30	27,8	68	63	3,5278	
8	1	0,9	12	11,1	83	76,9	12	11,1	2,9815	
9	2	1,9	16	14,8	45	41,7	45	41,7	3,2315	
10	0	0	2	1,9	74	68,5	32	29,5	3,2778	
NP : Nomer Pernyataan							B : Baik		Mean total	32,0741 atau 3,2074
STB : Sangat Tidak Baik			SB : Sangat Baik							
TB : Tidak Baik										

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 352-356)

f. Variabel Prestasi kerja penilaian atasan

Tabel 66
Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Mengenai
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi
Yang Dilakukan Oleh Atasan

NP	Jawaban responden								Mean
	STB		TB		B		SB		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	7,4	12	11,1	37	34,3	51	47,2	3,4167
2	0	0	8	7,4	42	38,9	58	53,7	3,3426
3	0	0	9	8,3	52	45,4	47	43,5	3,3519
4	0	0	8	7,4	61	56,5	39	36,1	3,0926
5	5	10,2	8	7,4	64	59,2	31	28,7	3,1759
6	2	1,9	8	7,4	54	50	44	40,7	3,1759
7	2	1,9	8	7,4	63	58,3	35	32,4	3,2685
8	0	0	7	6,5	53	49,1	48	44,4	3,1574
9	0	0	3	2,8	63	58,3	42	38,9	3,2037
10	0	0	10	9,3	52	48,1	46	42,6	3,3241
NP : Nomer Pernyataan B : Baik								Mean	32,5093
STB : Sangat Tidak Baik SB : Sangat Baik								total	atau
TB : Tidak Baik									3,2509

Sumber: Data Primer diolah (lampiran B hal 356-359)

1) Pernyataan 1

Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 32 orang (29,6 persen), baik 43 orang (39,8 persen), tidak baik 24 orang (22,2 persen) dan sangat tidak baik 9 orang (8,3persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 51 orang (47,2 persen), baik 37 orang (34,3 persen), tidak baik 12 orang (11,1 persen) dan sangat tidak baik 8 orang (7,4 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan sikap karyawan produksi dalam menjaga nama baik perusahaan adalah

cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (32 orang dan 51 orang) dan baik (43 orang dan 37 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (2,9074) lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,4167).

2) Pernyataan 2

Kemampuan saya untuk menghasilkan produk dalam jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 29 orang (26,9 persen), baik 70 orang (64,8 persen), tidak baik 9 orang (8,3 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 58 orang (53,7 persen), baik 42 orang (38,9 persen), tidak baik 8 orang (7,4 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan produksi untuk menyelesaikan tugas-tugas administrasi perusahaan adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (29 orang dan 58 orang) dan baik (70 orang dan 42 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,1852) lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,3426).

3) Pernyataan 3

Kualitas produk yang saya hasilkan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 54 orang (50 persen), baik 44 orang (40,7 persen), tidak baik 9 orang (8,3 persen) dan sangat tidak baik 1 (0,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 47 orang (43,5 persen), baik 52 orang (48,1 persen), tidak baik 9 orang (8,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan karyawan produksi mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (54 orang dan 47 orang) dan baik (44 orang dan 52 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3981) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,3519).

4) Pernyataan 4

Tingkat kejujuran dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan bahan-bahan yang telah ditentukan sebelumnya.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 37 orang (34,3 persen), baik 53 orang (49,1 persen), tidak baik

18 orang (16,7 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 39 orang (36,1 persen), baik 61 orang (56,5 persen) dan tidak baik 8 orang (7,4 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan adalah cukup baik karena dari 9 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (37 orang dan 39 orang) dan baik (53 orang dan 61 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,1759) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan 3,0926).

5) Pernyataan 5

Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 29 orang (26,9 persen), baik 64 orang (59,3 persen), tidak baik 8 orang (7,4 persen) dan sangat tidak baik 7 orang (6,5 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 31 orang (28,7 persen), baik 64 orang (50 persen), tidak baik 8 orang (7,4 persen) dan sangat tidak baik 5 (4,6 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kejujuran

karyawan ketika diberi kepercayaan oleh atasan adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (29 orang dan 31 orang) dan baik (64 orang dan 64 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,0648) lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,1759).

6) Pernyataan 6

Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 37 orang (34,3 persen), baik 70 orang (64,8 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (0,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 44 orang (40,7 persen), baik 54 orang (52 persen) dan tidak baik 8 orang (7,4 persen) dan sangat tidak baik 2 orang (1,9 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (37 orang dan 35 orang) dan baik (70 orang dan 63 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,3241) lebih tinggi

dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,1759).

7) Pernyataan 7

Kemampuan saya dalam memenuhi target produksi dalam waktu yang telah ditentukan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 68 orang (63 persen), baik 30 orang (27,6 persen), tidak baik 9 orang (8,3 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (0,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah sangat baik 35 orang (32,4 persen), baik 63 orang (58,3 persen), tidak baik 8 orang (7,4 persen) dan sangat tidak baik 2 orang (1,9 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan dalam tugas tepat waktu adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (68 orang dan 35 orang) dan baik (30 orang dan 63 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,5278) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,2685).

8) Pernyataan 8

Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 12 orang (11,1 persen), baik 83 orang (76,9 persen), tidak baik 12 orang (11,1 persen) dan sangat tidak baik 1 orang (0,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 48 orang (44,4 persen), baik 53 orang (49,1 persen), tidak baik 7 orang (6,5 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan kemampuan karyawan bekerja dalam suatu tim kerja adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (42 orang) dan baik (83 orang dan 53 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (2,9815) lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,1574).

9) Pernyataan 9

Pengetahuan teknis saya tentang alat-alat produksi yang saya gunakan.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 45 orang (41,7 persen), baik 45 orang (41,7 persen), tidak baik 16 orang (14,8 persen) dan sangat tidak baik 2 orang (1,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 42 orang (38,9 persen), baik 63 orang (58,3 persen), tidak baik 3 orang (2,8 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat

dikatakan pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (45 orang dan 42 orang) dan baik (45 orang dan 63 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,2315) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,2037).

10) Pernyataan 10

Tanggung jawab saya dalam memelihara alat kerja.

Ini adalah pernyataan favorabel. Jawaban yang diberikan oleh karyawan yang menilai dirinya sendiri adalah yang memilih sangat baik 32 orang (29,6 persen), baik 74 orang (68,5 persen) dan tidak baik 2 orang (1,9 persen). Sementara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh atasan adalah baik sangat baik 46 orang (42,6 persen), baik 52 orang (48,1 persen) dan tidak baik 10 orang (9,3 persen). Dari kedua penilaian tersebut dapat dikatakan tanggung jawab karyawan adalah cukup baik karena dari 108 orang berdasarkan jawaban sendiri dan penilaian atasan, jawaban yang terbanyak adalah pada jawaban sangat baik (32 orang dan 46 orang) dan baik (74 orang dan 52 orang). Nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh karyawan sendiri (3,2778) lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan oleh atasan (3,3241).

- g. Kesimpulan yang dapat dibuat adalah bahwa ternyata nilai rata-rata prestasi kerja dengan karyawan yang menilai dirinya sendiri dengan

yang menilai atasan, nilai rata-ratanya tidak terlalu berbeda atau hanya terdapat perbedaan yang kecil ($3,2074 < 3,2509$). Hal ini berarti karyawan bagian produksi sudah jujur dalam menilai dirinya sendiri.

Berikut ini disajikan tabel yang merangkum hasil dari semua bagian:

Tabel 67
Hasil Nilai Rata-Rata Dari Semua Bagian

Bagian	<i>Need for achievement</i>	<i>Need for power</i>	<i>Need for affiliation</i>	Penilaian prestasi kerja yang dilakukan sendiri	Penilaian prestasi kerja yang dilakukan atasan
Pemasaran	3,0750	3,0312	3,0545	3,0812	3,1625
Adm. Dan Keuangan	2,8990	2,9630	3,0417	3,3950	3,1604
Personalia	3,0779	2,8429	2,8928	3,3000	3,1143
Produksi	3,3038	3,0311	3,1354	3,2074	3,2074
Total	12,3557	11,8682	12,1244	13,5386	12,6881

Dari tabel 67 dapat dilihat bahwa pada faktor motivasi *need for achievement* dilihat dari perbagian ternyata yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pada bagian produksi (3,3038) lalu personalia (3,0779) kemudian pemasaran (3,0750) dan yang terakhir adalah administrasi dan keuangan (2,8990). Pada faktor motivasi *need for power* dilihat dari perbagian yang tertinggi nilai rata-ratanya adalah bagian pemasaran (3,0312) lalu produksi (3,0311) lalu administrasi dan keuangan (2,9630) dan yang terakhir adalah personalia (2,892). Pada faktor motivasi *need for affiliation* dilihat dari perbagian yang tertinggi nilai rata-ratanya adalah bagian produksi (3,1345) kemudian pemasaran (3,0545) lalu administrasi dan keuangan (3,0417) dan

terakhir bagian personalia (2,8928). Pada penilaian prestasi kerja yang dilakukan sendiri dilihat dari tiap bagian nilai rata-rata tertinggi adalah pada bagian administrasi dan keuangan (3,9500) lalu personalia (3,3000) lalu bagian produksi (3,2074) dan terakhir pemasaran (3,0812). Untuk penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan, dilihat dari tiap bagian yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah bagian produksi (3,2509) kemudian bagian pemasaran (3,1625) lalu bagian administrasi dan keuangan (3,1604) dan terakhir personalia (3,1143).

Bila dilihat dari nilai totalnya maka nilai rata-rata tertinggi adalah pada faktor motivasi *need for achievement* (12,3557) kemudian *need for affiliation* (12,1244) dan terakhir *need for power* (11,8682). Pada penilaian prestasi ternyata yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi adalah penilaian yang dilakukan sendiri (13,5386) dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh atasan (12,6881).

5.2. Analisis Verifikasi

5.2.1 Analisis Regresi Berganda

Perhitungan regresi linear berganda digunakan untuk diketahui apakah variabel *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for power* (kebutuhana berkuasa) dan *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex Yogyakarta. Persamaan liner regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

5.2.1.1 Regresi antara faktor motivasi dengan Prestasi Kerja Penilaian Sendiri

Tabel 68
Hasil Regresi Antara Faktor Motivasi dengan
Penilaian Prestasi Kerja Yang dilakukan Karyawan Sendiri

Variabel	Keterangan	Koefisien	T hitung	Probabilitas
A	Konstanta	18,442	10,555	0,000
b ₁	<i>Need for achievement</i>	2,032	7,447	0,007
b ₂	<i>Need for power</i>	0,970	5,012	0,008
b ₃	<i>Need for affiliation</i>	0,528	2,962	0,000
Adjusted R-Squared	0,450			
F-Hitung	25,92			0,000
N	140			

Sumber: Data Primer diolah (lampiran A hal 259)

Dari hasil regresi tersebut, diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan model regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 18,442 + 2,032 X_1 + 0,970 X_2 + 0,528 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 18,442 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation* maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebesar 18,442.

Dengan melihat koefisien dari model tersebut dapat dilihat bahwa koefisien X₁ (*need for achievement*) lebih besar jika dibandingkan dengan X₂ (*need for power*) dan X₃ (*need for affiliation*) atau 2,442 > 0,970 dan 0,528. Ini berarti faktor motivasi *need for achievement* mempunyai pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Karena regresi menggunakan lebih dari dua variabel bebas, maka digunakan Adjusted R-Square yang berfungsi untuk mengukur persentase

total varian dalam Y yang dijelaskan dalam model yang digunakan dalam regresi linear berganda. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai R^2 sebesar 0,450. Hal ini berarti 45 persen perubahan yang terjadi dalam variabel Y (prestasi kerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model, dan sisanya sebesar 55 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

1. Pengujian Variabel Secara Serempak (Analisis F-ratio)

Pengujian hipotesis secara serempak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) atau untuk menguji hipotesis pertama.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis adalah :

1. Perumusan hipotesis

H_0 : semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

H_a : semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2. Level signifikansi adalah 5persen dan derajat kebebasan (n-k-1) maka didapatkan nilai F tabel $F_{5\%,3,136} = 2,68$

3. Kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ berarti H_a ditolak.

H_0 ditolak jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ berarti H_a diterima

4. Kesimpulan

Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($25,92 > 2,68$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima (lampiran A hal 259), berarti semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) atau factor-faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex. Berarti hipotesis pertama telah terbukti.

2. Pengujian Variabel Independen Secara Individu (Analisis t-test)

Pengujian ini digunakan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Variabel *need for achievement* (X_1)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

$H_0 : B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for achievement* (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

$H_a : B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for achievement* (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah ($N-2$), $140 - 2 = 138$ dan maka didapatkan nilai t tabel $t_{0,025;138} = 1,960$.

- Kriteria penerimaan dan penolakan

Ho diterima jika $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ berarti H_a ditolak

Ho ditolak jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ berarti H_a diterima

- Kesimpulan

Dari hasil pengujian ternyata variabel *need for achievement* (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 7,447 (lampiran A hal 259) yang berarti nilainya lebih besar dari t tabel yang besarnya 1,960 atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Dari hasil tersebut, berarti Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *need for achievement* dengan variabel prestasi kerja karyawan.

2. Variabel *need for power* (X_2)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

Ho : $B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for power* (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

$H_a : B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for power* (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah ($N-2$), $140 - 2 = 138$ dan maka didapatkan nilai t tabel $_{0,025;138} = 1,960$.

- Kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika t tabel $>$ t hitung berarti H_a ditolak

H_0 ditolak jika t tabel $<$ t hitung berarti H_a diterima

- Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 5,012 (lampiran A hal 259) yang berarti nilainya lebih besar dari t tabel yang besarnya 1,960 atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Dari hasil tersebut, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *need for power* dengan variabel prestasi kerja karyawan.

3. Variabel *need for affiliation* (X_3)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

$H_0 : B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for affiliation* (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

$H_a : B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for affiliation* (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah ($N-2$), $140 - 2 = 138$ dan maka didapatkan nilai t tabel $_{0,025;138} = 1,960$.
- Kriteria penerimaan dan penolakan
 H_0 diterima jika t tabel $>$ t hitung berarti H_a ditolak
 H_0 ditolak jika t tabel $<$ t hitung berarti H_a diterima
- Kesimpulan
 Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,962 (lampiran A hal 259) yang berarti nilainya lebih besar dari t tabel yang besarnya 1,960 atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *need for affiliation* dengan variabel prestasi kerja karyawan.

Dari nilai t hitung dapat dilihat bahwa ternyata nilai t hitung untuk variabel *need for achievement* ternyata yang terbesar dibanding dengan *need for power* dan *need for affiliation* ($7,447 > 5,012$ dan $2,962$). Berarti hipotesis ke dua telah terjawab kebenarannya. Hasil perhitungan ini hanya melihat dari jawaban penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh diri sendiri. Dalam penelitian ini dilakukan dua macam penilaian yaitu penilaian oleh diri sendiri

dan penilaian yang dilakukan oleh atasan masing-masing departemen. Berdasarkan hasil dari penilain prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan maka hasilnya adalah:

5.2.1.2 Regresi antara faktor motivasi dengan Prestasi Kerja Penilaian

Atasan

Tabel 69
Hasil Regresi Antara Faktor Motivasi dengan Prestasi Kerja Penilaian Atasan

Variabel	Keterangan	Koefisien	T hitung	Probabilitas
a	Konstanta	21,935	11,762	0,000
b ₁	<i>Need for achievement</i>	2,381	5,490	0,006
b ₂	<i>Need for power</i>	0,193	3,501	0,001
b ₃	<i>Need for affiliation</i>	0,180	2,604	0,001
Adjusted R-Squared	0,520			
F-Hitung	12,65			0,000
N	140			

Sumber: Data Primer diolah (lampiran A hal 260)

Dari hasil regresi tersebut, diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan model regresi linear sebagai berikut:

$$Y=21,935 + 2,381 X_1 + 0,193 X_2 + 0,180 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 21,935 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation* maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebesar 21,935.

Dengan melihat koefisien dari model tersebut dapat dilihat bahwa koefisien X₁ (*need for achievement*) lebih besar jika dibandingkan dengan X₂ (*need for power*) dan X₃ (*need for affiliation*) atau 2,381 > 0,193 dan

0,180. Ini berarti faktor motivasi *need for achievement* mempunyai pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Karena regresi menggunakan lebih dari dua variabel bebas, maka digunakan Adjusted R-Square yang berfungsi untuk mengukur persentase total varian dalam Y yang dijelaskan dalam model yang digunakan dalam regresi linear berganda. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai R^2 sebesar 0,520. Hal ini berarti 52 persen perubahan yang terjadi dalam variabel Y (prestasi kerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model, dan sisanya sebesar 48 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

1. Pengujian Variabel Secara Serempak (Analisis F-ratio)

Pengujian hipotesis secara serempak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis adalah :

1. Perumusan hipotesis

Ho: semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Ha: semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2. Level signifikansi adalah 5% dan derajat kebebasan (n-k-1) maka didapatkan nilai F tabel $F_{5\%,3,136} = 2,68$
3. Kriteria penerimaan dan penolakan

Ho diterima jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ berarti H_a ditolak.

Ho ditolak jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ berarti H_a diterima

4. Kesimpulan

Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,65 > 2,68$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima (lampiran A hal 260), berarti semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) atau factor-faktor motivasi (*need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kusumatex.

2. Pengujian Variabel Independen Secara Individu (Analisis t-test)

Pengujian ini digunakan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Variabel *need for achievement* (X_1)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

$H_0 : B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for achievement* (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

$H_a : B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for achievement* (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah (N-2), $140 - 2 = 138$ dan maka didapatkan nilai t tabel $t_{0,025;138} = 1,960$.

- Kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ berarti H_a ditolak

H_0 ditolak jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ berarti H_a diterima

- Kesimpulan

Dari hasil pengujian ternyata variabel *need for achievement* (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 5,490 (lampiran A hal 260) yang berarti nilainya lebih besar dari t tabel yang besarnya 1,960 atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Dari hasil tersebut, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *need for achievement* dengan variabel prestasi kerja karyawan.

2. Variabel *need for power* (X_2)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

Ho : $B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for power* (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Ha : $B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for power* (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah (N-2), $140 - 2 = 138$ dan maka didapatkan nilai t tabel $t_{0,025;138} = 1,960$.

- Kriteria penerimaan dan penolakan

Ho diterima jika t tabel $>$ t hitung berarti Ha ditolak

Ho ditolak jika t tabel $<$ t hitung berarti Ha diterima

- Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 3,501 (lampiran A hal 260) yang berarti nilainya lebih besar dari t tabel yang besarnya 1,960 atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Dari hasil tersebut, berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *need for power* dengan variabel prestasi kerja karyawan.

3. Variabel *need for affiliation* (X_3)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

Ho : $B = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for affiliation* (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Ha : $B \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *need for affiliation* (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- Level signifikansi adalah 5% uji dua arah (N-2), $140 - 2 = 138$ dan maka didapatkan nilai t tabel $t_{0,025;138} = 1,960$.

- Kriteria penerimaan dan penolakan

Ho diterima jika t tabel > t hitung berarti Ha ditolak

Ho ditolak jika t tabel < t hitung berarti Ha diterima

- Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,604 (lampiran A hal 260) yang berarti nilainya lebih besar dari t tabel yang besarnya 1,960 atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari hasil tersebut, berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *need for affiliation* dengan variabel prestasi kerja karyawan.

Dari nilai t hitung dapat dilihat bahwa ternyata nilai t hitung untuk variabel *need for achievement* ternyata yang terbesar dibanding dengan *need for power* dan *need for affiliation* ($5,490 > 3,501$ dan $2,604$). Berarti hipotesis pertama dan hipotesis ke dua telah terjawab

kebenarannya walau menggunakan hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan. Kesimpulan yang dapat dilihat adalah dengan menggunakan hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh diri sendiri ataupun yang dilakukan oleh atasan ternyata hasil akhirnya tetap sama. Ternyata ada pengaruh signifikan antara faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja dan ternyata faktor motivasi yang paling besar pengaruhnya adalah faktor *need for achievement*.

5.2.2 Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan satu persatu antara faktor-faktor yang terdapat di dalam variabel faktor motivasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y). hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran.. hal..

1. Antara Variabel motivasi dengan prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan sendiri
 - a. Koefisien korelasi parsial antara variabel *need for achievement* (X_1) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,3358 (lampiran A hal 261) dengan pengontrol variabel *need for power* (X_2) dan variabel *need for affiliation* (X_3). Nilai probabilitas adalah $0,006 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *need for achievement* (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,3358 sedangkan sisanya sebesar 0,6642 dipengaruhi oleh faktor lain.

- b. Koefisien korelasi parsial antara variabel *need for power* (X_2) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,2458 (lampiran A hal 261) dengan pengontrol variabel *need for achievement* (X_1) dan variabel *need for affiliation* (X_3). Nilai probabilitas adalah $0,001 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *need for power* (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,2458 sedangkan sisanya sebesar 0,7542 dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Koefisien korelasi parsial antara variabel *need for affiliation* (X_3) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,2107 (lampiran A hal 261) dengan pengontrol variabel *need for achievement* (X_1) dan variabel *need for power* (X_2). Nilai probabilitas adalah $0,001 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *need for power* (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,2107 sedangkan sisanya sebesar 0,7893 dipengaruhi oleh faktor lain.

Karena koefisien korelasi parsial variabel *need for achievement* paling besar, maka dapat dikatakan bahwa *need for achievement* mempunyai pengaruh yang paling besar. Maka hipotesis kedua telah terbukti.

2. Antara Variabel motivasi dengan prestasi kerja yang penilaiannya dilakukan atasan
 - a. Koefisien korelasi parsial antara variabel *need for achievement* (X_1) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,4280 (lampiran A hal 262) dengan pengontrol variabel *need for power* (X_2) dan

- variabel *need for affiliation* (X_3). Nilai probabilitas adalah $0,006 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *need for achievement* (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,4280 sedangkan sisanya sebesar 0,5720 dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Koefisien korelasi parsial antara variabel *need for power* (X_2) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,3875 (lampiran A hal 262) dengan pengontrol variabel *need for achievement* (X_1) dan variabel *need for affiliation* (X_3). Nilai probabilitas adalah $0,001 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *need for power* (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,3875 sedangkan sisanya sebesar 0,6125 dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Koefisien korelasi parsial antara variabel *need for affiliation* (X_3) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,3179 (lampiran A hal 262) dengan pengontrol variabel *need for achievement* (X_1) dan variabel *need for power* (X_2). Nilai probabilitas adalah $0,001 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *need for power* (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,3179 sedangkan sisanya sebesar 0,6821 dipengaruhi oleh faktor lain.

Karena koefisien korealsi parsial variabel *need for achievement* paling besar, maka dapat dikatakan bahwa *need for achievement* mempunyai pengaruh yang paling besar. Maka hipotesis kedua telah terbukti.

5.2.3. Uji Beda (Anova)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui perbedaan motivasi dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya. Penggunaan T – test adalah untuk mengetahui adanya perbedaan berdasarkan karakteristik demografi yang hanya menggunakan 2 pilihan. Sedangkan penggunaan alat analisis ANOVA untuk mengetahui perbedaan berdasarkan karakteristik demografi yang menggunakan lebih dari 2 pilihan. Pada penelitian ini ada 10 karakteristik demografi yang diteliti, yaitu:

1. Jenis kelamin
2. Usia
3. Pendidikan
4. Status perkawinan
5. Tanggungan perkawinan
6. Status pencarian nafkah
7. Masa kerja
8. Jumlah saudara
9. Anak ke
10. Daerah asal

Adapun hasil perhitungan untuk mengetahui apakah ada perbedaan *need for achievement, need for power, need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya adalah (lampiran A hal 263-283):

1. Uji t dilakukan untuk mengetahui perbedaan signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan jenis kelamin.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -1,209 dengan nilai probabilitas $0,229 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) perempuan lebih tinggi dari laki-laki ($31,2805 > 29,6552$).

Untuk variabel *need for power* ternyata ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -2,684 dengan nilai probabilitas $0,008 < 0,05$. Rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) perempuan lebih tinggi dari laki-laki ($35,0854 > 31,4655$).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -2,247 dengan nilai probabilitas $0,026 < 0,05$. Rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) perempuan lebih tinggi dari laki-laki ($25,6707 > 23,7241$).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -1,063 dengan nilai probabilitas

0,290 > 0,05. Rata-rata (mean) prestasi kerja perempuan lebih tinggi dari laki-laki (32,2195 > 31,3966).

2. Uji ANOVA untuk mengetahui perbedaan yang signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan usia.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan berdasarkan usia yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,909 dengan nilai probabilitas 0,439 > 0,05. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah usia 39-46 tahun (mean = 31,8438), usia 31-38 tahun (mean = 31,1786), usia 23-30 tahun (mean = 29,3939) dan terendah usia 47-55 tahun (mean = 28,9474).

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan berdasarkan usia yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,909 dengan nilai probabilitas 0,439 > 0,05. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah usia 39-46 tahun (mean = 31,8438), usia 31-38 tahun (mean = 31,1786), usia 23-30 tahun (mean = 29,3939) dan terendah usia 47-55 tahun (mean = 28,9474).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan berdasarkan usia yang

ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,833 dengan nilai probabilitas $0,478 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah usia 39-46 tahun (mean = 34,2813), usia 31-38 tahun (mean = 34,1607), usia 23-30 tahun (mean = 33,4242) dan terendah usia 47-55 tahun (mean = 31,0000).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan berdasarkan usia yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 2,328 dengan nilai probabilitas $0,077 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah usia 39-46 tahun (mean = 26,1250), usia 23-30 tahun (mean = 25,5758), usia 31-38 tahun (mean = 24,5179) dan terendah usia 47-55 tahun (mean = 22,5263).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan berdasarkan usia yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,366 dengan nilai probabilitas $0,778 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) prestasi kerja pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah usia 39-46 tahun (mean = 32,3125), usia 23-30 tahun (mean = 31,9394), usia 31-38 tahun (mean = 31,9107) dan terendah usia 47-55 tahun (mean = 30,9474).

3. Uji ANOVA untuk mengetahui perbedaan yang signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan pendidikan.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan berdasarkan pendidikan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,205 dengan nilai probabilitas $0,935 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang berpendidikan D III (mean = 31,3590), SLTP (mean = 30,8611), SD (mean = 30,4444), Sarjana (mean = 29,8636) dan yang terendah adalah SMU (mean = 29,8400).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan berdasarkan pendidikan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,102 dengan nilai probabilitas $0,982 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah berpendidikan SMU (mean = 34,4400), Sarjana (mean = 33,5909), D III (mean = 33,5897), SLTP (mean = 33,1944) dan yang terendah adalah SMU (mean = 33,1667).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan berdasarkan pendidikan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 1,697 dengan nilai probabilitas $0,154 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for*

affiliation (kebutuhan berafiliasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah berpendidikan SMU (mean = 26,7200), SLTP (mean = 25,3611), SD (mean = 24,6667), D III (mean = 24,2821) dan yang terendah adalah Sarjana (mean = 23,1364).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan berdasarkan pendidikan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,851 dengan nilai probabilitas $0,495 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) prestasi kerja pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah berpendidikan SMU (mean = 32,9600), SLTP (mean = 32,3333), D III (mean = 31,6667), SD (mean = 31,1111) dan yang terendah adalah Sarjana (mean = 30,9091).

4. Uji t dilakukan untuk mengetahui perbedaan signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan status perkawinan.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan sudah kawin dengan yang tidak kawin yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = 1,119 dengan nilai probabilitas $0,265 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) karyawan yang sudah kawin lebih tinggi dari yang tidak kawin ($30,9008 > 28,7368$).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan yang sudah kawin

dengan yang tidak kawin yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = $-0,394$ dengan nilai probabilitas $0,694 > 0,05$. Rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) karyawan yang tidak kawin lebih tinggi dari karyawan yang sudah kawin ($34,2632 > 33,4793$).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan yang sudah kawin dengan yang tidak kawin yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = $0,260$ dengan nilai probabilitas $0,795 > 0,05$. Rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) karyawan yang kawin lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak kawin ($24,9091 > 24,5789$).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan yang kawin dengan yang tidak kawin yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = $-0,616$ dengan nilai probabilitas $0,539 > 0,05$. Rata-rata (mean) prestasi kerja karyawan yang tidak kawin lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kawin ($32,4737 > 31,7851$).

5. Uji ANOVA untuk mengetahui perbedaan yang signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan tanggungan perkawinan.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan berdasarkan tanggungan perkawinan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = $0,923$ dengan nilai probabilitas $0,400 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean)

need for achievement (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki tanggungan 2-3 orang (mean = 31,6338), tanggungan 1 orang (mean = 30,5714), tanggungan lebih dari 3 orang (mean = 29,3448).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan berdasarkan tanggungan perkawinan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,274 dengan nilai probabilitas $0,761 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki tanggungan 2-3 orang (mean = 33,9014), tanggungan 1 orang (mean = 33,2857), tanggungan lebih dari 3 orang (mean = 32,5862).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan berdasarkan tanggungan perkawinan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,459 dengan nilai probabilitas $0,633 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki tanggungan lebih dari 3 orang (mean = 25,3103), 2-3 orang (mean = 25,0141), tanggungan 1 orang (mean = 24,0000).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan berdasarkan tanggungan perkawinan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 2,920 dengan nilai

probabilitas $0,058 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) prestasi kerja pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki tanggungan lebih dari 3 orang (mean = 32,8276), tanggungan 2-3 orang (mean = 31,9437), tanggungan 1 orang (mean = 29,8095).

6. Uji t dilakukan untuk mengetahui perbedaan signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan status pencarian nafkah

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah utama dan yang sebagai tambahan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -0,716 dengan nilai probabilitas $0,475 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah tambahan lebih tinggi dari yang kerja sebagai pencari nafkah utama ($31,3333 > 30,2959$).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah utama dan yang sebagai tambahan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -0,789 dengan nilai probabilitas $0,432 > 0,05$. Rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah tambahan lebih tinggi dari yang kerja sebagai pencari nafkah utama ($34,4048 > 33,2347$).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah utama dan yang sebagai tambahan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -1,252 dengan nilai probabilitas $0,213 > 0,05$. Rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah tambahan lebih tinggi dari yang kerja sebagai pencari nafkah utama ($25,6905 > 24,5102$).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah utama dan yang sebagai tambahan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -0,615 dengan nilai probabilitas $0,539 > 0,05$. Rata-rata (mean) prestasi kerja karyawan yang tidak kawin lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kerja sebagai pencari nafkah tambahan lebih tinggi dari yang kerja sebagai pencari nafkah utama ($32,2381 > 31,7245$).

7. Uji ANOVA untuk mengetahui perbedaan yang signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan masa kerja.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,910 dengan nilai probabilitas $0,438 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi

hingga yang terendah adalah yang memiliki masa kerja 12-15 tahun (mean = 31,7097), masa kerja 8-11 tahun (mean = 31,3036), masa kerja kurang dari 7 tahun (mean = 29,3939) dan yang terendah masa kerja lebih dari 15 tahun (mean = 28,9500).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,768 dengan nilai probabilitas $0,514 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki masa kerja 8-11 tahun (mean = 34,3214), masa kerja 12-15 tahun (mean = 33,9677), masa kerja kurang dari 7 tahun (mean = 33,4242) dan yang terendah masa kerja lebih dari 15 tahun (mean = 31,2000).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 2,079 dengan nilai probabilitas $0,106 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki masa kerja 12-15 tahun (mean = 26,0968), masa kerja kurang dari 7 tahun (mean = 25,5758), masa kerja 8-11 tahun (mean = 24,5179) dan yang terendah masa kerja lebih dari 15 tahun (mean = 22,7500).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,250 dengan nilai probabilitas $0,0861 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) prestasi kerja pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki masa kerja 12-15 tahun (mean = 32,1935), masa kerja 8-11 tahun (mean = 31,9464), masa kerja kurang dari 7 tahun (mean = 31,9394) dan yang terendah masa kerja lebih dari 15 tahun (mean = 31,0000).

8. Uji ANOVA untuk mengetahui perbedaan yang signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan jumlah saudara.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan berdasarkan jumlah saudara yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 1,618 dengan nilai probabilitas $0,202 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki jumlah saudara kurang dari 3 orang (mean = 32,6970), jumlah saudara lebih dari 5 orang (mean = 30,2131), jumlah saudara 3-5 orang (mean = 29,6304).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 1,156 dengan nilai probabilitas $0,318 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for power*

(kebutuhan berkuasa) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki jumlah saudara kurang dari 3 orang (mean = 35,0606), jumlah saudara 3-5 orang (mean = 33,9565), jumlah saudara lebih dari 5 orang (mean = 32,5082).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,204 dengan nilai probabilitas $0,815 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki jumlah saudara lebih dari 5 orang (mean = 25,0328), jumlah saudara 3-5 orang (mean = 25,0000), jumlah saudara kurang dari 3 orang (mean = 24,3636).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan berdasarkan jumlah saudarayang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 1,868 dengan nilai probabilitas $0,0861 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) prestasi kerja pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah yang memiliki jumlah saudara lebih dari 5 orang (mean = 32,6393), jumlah saudara 3-5 orang (mean = 31,6304), jumlah saudara kurang dari 3 orang (mean = 30,8082).

9. Uji ANOVA untuk mengetahui perbedaan yang signifikan pada *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja

karyawn karyawan PT Kusumatex berdasarkan status responden sebagai anak keberapa dalam keluarga.

Untuk variabel *need for achievement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achievement* antara karyawan anak ke sulung, tengah dan bungsu yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,244 dengan nilai probabilitas $0,783 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah sulung (mean = 31,2955), tengah (mean = 30,3095), bungsu (mean = 30,2778).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan karyawan anak ke sulung, tengah dan bungsu yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,874 dengan nilai probabilitas $0,420 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah adalah sulung (mean = 34,5909), tengah (mean = 33,9268), bungsu (mean = 32,5000).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan karyawan anak ke sulung, tengah dan bungsu yang ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,678 dengan nilai probabilitas $0,509 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah adalah tengah (mean = 25,4524), bungsu (mean = 25,2593), tengah (mean = 25,0455).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan karyawan anak ke sulung, tengah dan bungsu ditunjukkan oleh nilai F hitung = 0,269 dengan nilai probabilitas $0,765 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) prestasi kerja pada karyawan dari yang tertinggi hingga yang terendah adalah adalah sulung (mean = 32,2500), tengah (mean = 31,8810), bungsu (mean = 31,5741).

10. Uji t dilakukan untuk mengetahui perbedaan signifikan pada *need for achivement*, *need for power*, *need for affiliation* dan prestasi kerja karyawan karyawan PT Kusumatex berdasarkan daerah asal.

Untuk variabel *need for achivement* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for achivement* antara karyawan yang berasal dari DIY dan luar DIY yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -1,761 dengan nilai probabilitas $0,080 > 0,05$. Namun demikian rata-rata (mean) *need for achivement* (kebutuhan berprestasi) karyawan yang berasal dari luar DIY lebih tinggi daripada karyawan yang bersal dari DIY ($32,5405 > 29,9126$).

Untuk variabel *need for power* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for power* antara karyawan yang berasal dari DIY dan luar DIY yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -0,651 dengan nilai probabilitas $0,516 > 0,05$. Rata-rata (mean) *need for power* (kebutuhan berkuasa) karyawan yang berasal dari luar DIY lebih tinggi daripada karyawan yang berasal dari DIY ($34,3243 > 33,3204$).

Untuk variabel *need for affiliation* ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada *need for affiliation* antara karyawan yang berasal dari DIY dan luar DIY yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = 0,036 dengan nilai probabilitas $0,971 > 0,05$. Rata-rata (mean) *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi) karyawan yang berasal dari DIY lebih tinggi daripada karyawan yang berasal dari luar DIY ($24,8738 > 24,8378$).

Untuk variabel prestasi kerja ternyata tidak ada perbedaan signifikan pada prestasi kerja antara karyawan yang berasal dari DIY dan luar DIY yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = -0,359 dengan nilai probabilitas $0,720 > 0,05$. Rata-rata (mean) prestasi kerja karyawan yang berasal dari luar DIY lebih tinggi daripada karyawan yang berasal dari DIY ($32,1081 > 31,7961$).

Tabel 70
Uji t Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Need For Achievement*

Karakteristik	Pilihan	F	t	Probabilitas	mean	Ket
Jenis kelamin	Laki-laki	4,300	-1,209	$0,229 > 0,05$	29,6552	Tidak ada perbedaan
	perempuan				31,2805	
Status perkawinan	Kawin	0,471	1,119	$0,265 > 0,05$	30,9008	Tidak ada perbedaan
	Tidak kawin				38,7368	
Status pencarian nafkah	Utama	0,873	-0,716	$0,475 > 0,05$	30,2959	Tidak ada perbedaan
	tambahan				31,3333	
Daerah asal	DIY	7,305	-1,761	$0,08 > 0,05$	29,9126	Tidak ada perbedaan
	Luar DIY				32,5405	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Tabel 70 merupakan rangkuman hasil perhitungan yang menggunakan analisis uji t untuk variabel *need for achievement*. Yang menggunakan analisis uji t adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelami, status

perkawinan, status pencarian nafkah dan daerah asal responden. Serta dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for achievement* karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya.

Tabel 71
Uji Anova Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Need For Achievement*

Karakteristik	Pilihan	F	Probabilitas	mean	Ket
Usia	23-30 thn	0,909	0,439>0,05	29,3939	Tidak ada perbedaan
	31-38 thn			31,1786	
	39-46 thn			31,8438	
	47-55 thn			28,9474	
Pendidikan	Tamat SD	0,205	0,935>0,05	30,4444	Tidak ada perbedaan
	Tamat SLTP			30,8611	
	Tamat SMU			29,8400	
	Tamat D III			31,3590	
	Sarjana			29,8636	
Tanggungan perkawinan	1 orang	0,923	0,400>0,05	30,5714	Tidak ada perbedaan
	2-3 orang			31,6338	
	> 3 orang			29,3448	
Masa kerja	< 7 thn	0,910	0,438>0,05	29,3939	Tidak ada perbedaan
	8-11 thn			31,3036	
	12-15 thn			31,7097	
	> 15 thn			28,9500	
Jumlah saudara	< 3 orang	1,618	0,202>0,05	32,6970	Tidak ada perbedaan
	3-5 orang			29,6304	
	> 5 orang			30,2131	
Anak ke	Sulung	0,244	0,783>0,05	31,2955	Tidak ada perbedaan
	Tengah			30,3095	
	Bungsu			30,2778	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Dari tabel 71 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for achievement* karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya.

Tabel 72
Uji t Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Need For Power*

Karakteristik	Pilihan	F	t	Probabilitas	mean	Ket
Jenis kelamin	Laki-laki	5,319	-1,209	0,008<0,05	31,4655	ada perbedaan
	perempuan				35,0854	
Status perkawinan	Kawin	0,664	-0,394	0,694>0,05	33,4793	Tidak ada perbedaan
	Tidak kawin				34,2632	
Status pencarian nafkah	Utama	0,551	-0,789	0,432>0,05	33,2347	Tidak ada perbedaan
	tambahan				34,4048	
Daerah asal	DIY	0,000	-0,651	0,516>0,05	33,3204	Tidak ada perbedaan
	Luar DIY				34,3243	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Dari tabel 72 dilihat bahwa ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for power* karyawan PT Kusumatex berdasarkan jenis kelamin

Tabel 73
Uji Anova Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Need For Power*

Karakteristik	Pilihan	F	Probabilitas	mean	Ket
Usia	23-30 thn	0,833	0,439>0,05	33,4242	Tidak ada perbedaan
	31-38 thn			34,1607	
	39-46 thn			34,2813	
	47-55 thn			31,0000	
Pendidikan	Tamat SD	0,102	0,982>0,05	33,1667	Tidak ada perbedaan
	Tamat SLTP			33,1944	
	Tamat SMU			34,4400	
	Tamat D III			33,5897	
	Sarjana			33,5909	
Tanggung perkawinan	1 orang	0,274	0,761>0,05	33,2857	Tidak ada perbedaan
	2-3 orang			33,9014	
	> 3 orang			32,5862	
Masa kerja	< 7 thn	0,768	0,514>0,05	33,4242	Tidak ada perbedaan
	8-11 thn			34,3214	
	12-15 thn			33,9677	
	> 15 thn			31,2000	
Jumlah saudara	< 3 orang	1,156	0,318>0,05	35,0606	Tidak ada perbedaan
	3-5 orang			33,9565	
	> 5 orang			32,5082	
Anak ke	Sulung	0,874	0,420>0,05	34,5909	Tidak ada perbedaan
	Tengah			33,9286	
	Bungsu			32,5000	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Dari tabel 73 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for power* karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya.

Tabel 74
Uji t Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Need For Affiliation*

Karakteristik	Pilihan	F	T	Probabilitas	mean	Ket
Jenis kelamin	Laki-laki	11,909	-2,247	0,02 <0,05	23,7241	ada perbedaan
	perempuan				25,6707	
Status perkawinan	Kawin	2,070	0,260	0,795 >0,05	24,9091	Tidak ada perbedaan
	Tidak kawin				24,5789	
Status pencarian nafkah	Utama	0,150	-1,252	0,213 >0,05	24,5102	Tidak ada perbedaan
	tambahan				25,6905	
Daerah asal	DIY	0,165	0,036	0,971 >0,05	24,8738	Tidak ada perbedaan
	Luar DIY				24,8378	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Tabel 74 merupakan rangkuman hasil perhitungan yang menggunakan analisis uji t untuk variabel *need for affiliation*. Yang menggunakan analisis uji t adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, status pencarian nafkah dan daerah asal responden. Serta dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for achievement* karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya.

Ternyata terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for affiliation* karyawan PT Kusumatex berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 75
Uji Anova Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Need For Affiliation*

Karakteristik	Pilihan	F	Probabilitas	Mean	Ket
Usia	23-30 thn	2,328	0,07>0,05	25,5758	Tidak ada perbedaan
	31-38 thn			24,5179	
	39-46 thn			26,1250	
	47-55 thn			22,5263	
Pendidikan	Tamat SD	1,697	0,154>0,05	24,6667	Tidak ada perbedaan
	Tamat SLTP			25,3611	
	Tamat SMU			26,7200	
	Tamat D III Sarjana			24,2821	
Tanggung jawab perkawinan	1 orang	0,459	0,633>0,05	24,0000	Tidak ada perbedaan
	2-3 orang			25,0141	
	> 3 orang			25,3103	
Masa kerja	< 7 thn	2,079	0,106>0,05	25,5758	Tidak ada perbedaan
	8-11 thn			24,5179	
	12-15 thn			26,0968	
	> 15 thn			22,7500	
Jumlah saudara	< 3 orang	0,204	0,815>0,05	24,3636	Tidak ada perbedaan
	3-5 orang			24,0000	
	> 5 orang			25,0328	
Anak ke	Sulung	0,678	0,509>0,05	25,0455	Tidak ada perbedaan
	Tengah			25,4524	
	Bungsu			24,2593	
Daerah asal	DIY	0,165	0,971>0,05	24,8738	Tidak ada perbedaan
	Luar DIY			24,8378	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Dari tabel 75 dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada faktor motivasi *need for affiliation* karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik demografinya.

Tabel 76
Uji t Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel *Prestasi Kerja*

Karakteristik	Pilihan	F	T	Probabilitas	mean	Ket
Jenis kelamin	Laki-laki	3,099	-1,063	0,290>0,05	31,3966	Tidak ada perbedaan
	perempuan				32,2195	
Status perkawinan	Kawin	0,294	-0,616	0,539>0,05	31,7851	Tidak ada perbedaan
	Tidak kawin				32,4737	
Status pencarian nafkah	Utama	1,626	-0,615	0,539>0,05	31,7245	Tidak ada perbedaan
	tambahan				32,2381	
Daerah asal	DIY	0,002	-0,359	0,720>0,05	31,7961	Tidak ada perbedaan
	Luar DIY				32,1081	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Dari tabel 76 dapat dilihat bahwa ternyata tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik respondennya.

Tabel 77
Uji Anova Berdasarkan Karakteristik Responden
Variabel Prestasi Kerja

Karakteristik	Pilihan	F	Probabilitas	Mean	Ket
Usia	23-30 thn	0,366	0,778>0,05	31,9394	Tidak ada perbedaan
	31-38 thn			31,9107	
	39-46 thn			32,3125	
	47-55 thn			30,974	
Pendidikan	Tamat SD	0,851	0,495>0,05	31,1111	Tidak ada perbedaan
	Tamat SLTP			32,3333	
	Tamat SMU			32,9600	
	Tamat D III			31,6667	
	Sarjana			30,9091	
Tanggung jawab perkawinan	1 orang	2,920	0,058>0,05	29,8095	Tidak ada perbedaan
	2-3 orang			31,9437	
	> 3 orang			32,8276	
Masa kerja	< 7 thn	0,250	0,861>0,05	31,9394	Tidak ada perbedaan
	8-11 thn			31,9464	
	12-15 thn			32,1935	
	> 15 thn			31,1000	
Jumlah saudara	< 3 orang	1,868	0,815>0,05	30,8182	Tidak ada perbedaan
	3-5 orang			31,6304	
	> 5 orang			32,6393	
Anak ke	Sulung	0,269	0,765>0,05	32,2500	Tidak ada perbedaan
	Tengah			31,8810	
	Bungsu			31,5741	

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal 263-283)

Dari tabel 77 dapat dilihat bahwa ternyata tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja karyawan PT Kusumatex berdasarkan karakteristik respondennya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil regresi berganda terbukti bahwa faktor-faktor motivasi dari McClelland yaitu *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation* berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh hasil F hitung sebesar 25,920 (berdasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan karyawan sendiri) dan 12,656 (penilaian prestasi kerja yang dilakukan atasan) yang lebih besar dari F tabel (2,680).
2. Faktor motivasi *need for achievement* ternyata merupakan faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karena telah dibuktikan kebenarannya berdasarkan analisis uji t, dimana *need for achievement* mempunyai nilai t hitung terbesar jika dibandingkan dengan *need for power* dan *need for affiliation* atau $7,447 > 5,012$ dan $2,962$ (berdasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan karyawan sendiri) dan $11,762 > 5,490$ dan $3,501$ (berdasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan atasan). Dari analisis korelasi parsial juga telah dibuktikan bahwa *need for achievement* mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan dengan *need for power* dan *need for affiliation* karena mempunyai nilai korelasi parsial terbesar atau $0,3358 > 0,2458$ dan $0,2107$ (berdasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan karyawan sendiri) dan $0,4280 > 0,3875$ dan $0,3179$ (berdasarkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan atasan).

3. Pada Hipotesis ketiga yang menyatakan faktor motivasi *need for achievement* terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan karakteristik demografi tidak terbukti karena semua nilai probabilitas pada setiap karakteristik demografi yang menggunakan uji beda yaitu uji t dan uji ANOVA lebih besar dari 0,05. Perbedaan terjadi pada karakteristik jenis kelamin pada *need for power* dimana berdasarkan uji t, probabilitasnya $(0,008) < 0,05$ dan rata-rata (mean) pada *need for power* perempuan lebih tinggi dari laki-laki $(35,0854 > 31,4655)$. Hal ini terjadi karena wanita yang sudah menikah dan status pencarian utama lebih banyak dari pria. Karena merasa sebagai pencari penghasilan utama maka rasa untuk berkuasa menjadi lebih besar. Hal ini juga terjadi pada *need for affiliation* dimana nilai probabilitas untuk jenis kelamin berdasarkan uji t $(0,02) < 0,05$ dan nilai rata-rata perempuan lebih tinggi dari laki-laki $(25,6707 > 23,7241)$. Perempuan biasanya lebih peduli dengan keadaan sekitarnya sehingga ingin membina suatu hubungan yang lebih baik dengan sekitarnya.
4. Pada hipotesis keempat yang menyatakan ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja karyawan PT Kusumatex Yogyakarta berdasarkan karakteristik demografinya tidak terbukti kebenarannya karena semua nilai probabilitas pada setiap karakteristik demografi berdasarkan uji t dan uji ANOVA lebih besar dari 0,05.

6. 2. Saran

1. Karena telah terbukti bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi, maka perusahaan harus terus menjaga dan memelihara motivasi

karyawannya dan lebih memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik misalnya dengan memberikan pujian langsung ataupun dengan memberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan gaji atau bonus.

2. Karena ternyata perempuan lebih tinggi keinginannya untuk berkuasa, maka perusahaan harus mampu menjaga stabilitas dan kenyamanan kerja, agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat. Jika sudah terjadi persaingan yang tidak sehat antar karyawan karena adanya keinginan untuk berkuasa yang semakin besar, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik lagi sehingga motivasinya untuk bekerja juga akan turun dan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu bersikap adil dan harus jeli dalam melihat potensi setiap karyawannya dan mampu menempatkannya sesuai dengan kemampuannya..

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1997.
- Ali Tarigan, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Skripsi*, Tidak dipublikasikan, FE UII, 2003.
- Anonim, *Buku Pelatihan Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation Training)*, AKINDO, Yogyakarta, 12 September 2002.
- A. S. Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta, 1983.
- David C. McClelland, *Memacu Masyarakat Berprestasi, Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*, (terj.), Intermedia, Jakarta, 1987.
- Djarwanto PS., *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*, Liberty, Yogyakarta, 1990.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1987
- Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Prenhallindo. Jakarta. 1998.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.
- Heidjirahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta, 2002
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta, 1997
- J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2001.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Mariyatun, *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan UD. Kartono dan UD. Cahya Suwardi di Yogyakarta, Skripsi*, Tidak dipublikasikan, FE-UII, 1997

- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta, 1987.
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri- Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
- Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 1997.
- Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Edisi 3, Tarsito Bandung, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 1999.
- Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta, 2001.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1995
- Yadi Mulyadi, *Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja pada PT.MITRA REKATAMA MANDIRI KLATEN*, Skripsi, Tidak dipublikasikan, FE UII, 2000

LAMPIRAN

A

Regression

Penilaian Prestasi Kerja Sendiri

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NEED FOR ACHIEVEMENT, NEED FOR POWER, NEED FOR AFFILIATION		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	.603 ^a	.463	.450	3.64174

a. Predictors: (Constant), ACHIEVEMENT, POWER, AFFILIATION

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031.270	3	343.757	25.920	.000 ^a
	Residual	1803.665	136	13.262		
	Total	2834.936	139			

a. Predictors: (Constant), ACHIEVEMENT, POWER, AFFILIATION

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.442	1.747		10.555	.000
	ACHIEVEMENT	2.032	.046	.035	7.447	.007
	POWER	.970	.048	.017	5.012	.008
	AFFILIATION	.528	.070	.599	2.962	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Regression

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NEED FOR ACHIEVEMENT, NEED FOR POWER, NEED FOR AFFILIATION		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	.747 ^a	.622	.520	3.88698

a. Predictors: (Constant), ACHIEVEMENT, POWER, AFFILIATION

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.654	3	191.218	12.656	.000 ^a
	Residual	2054.767	136	15.109		
	Total	2628.421	139			

a. Predictors: (Constant), ACHIEVEMENT, POWER, AFFILIATION

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.935	1.865		11.762	.000
	ACHIEVEMENT	2.381	.486	.430	5.490	.006
	POWER	.193	.515	.333	3.501	.001
	AFFILIATION	.180	.743	.228	2.604	.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Perhitungan Korelasi Parsial Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri

Partial Corr

- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS -

Controlling for.. POWER AFFILIATION

	ACHIEVEMENT	PRESTASI
ACHIEVEMENT	1.0000 (0) P= .	.3358 (136) P= .006
PRESTASI	.3358 (136) P= .006	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS -

Controlling for.. ACHIEVEMENT AFFILIATION

	POWER	PRESTASI
POWER	1.0000 (0) P= .	.2458 (136) P= .001
PRESTASI	.2458 (136) P= .001	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS -

Controlling for.. ACHIEVEMENT POWER

	AFFILIATION	PRESTASI
AFFILIATION	1.0000 (0) P= .	.2107 (136) P= .000
PRESTASI	.2107 (136) P= .000	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

Perhitungan Korelasi Partial Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Partial Corr

- P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S -

Controlling for.. POWER AFFILIATION

	ACHIEVEMENT	PRESTASI
ACHIEVEMENT	1.0000 (0) P= .	.4280 (136) P= .002
PRESTASI	.4280 (136) P= .002	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

- P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S -

Controlling for.. ACHIEVEMENT AFFILIATION

	POWER	PRESTASI
POWER	1.0000 (0) P= .	.3875 (136) P= .001
PRESTASI	.3875 (136) P= .001	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

- P A R T I A L C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S -

Controlling for.. ACHIEVEMENT POWER

	AFFILIATION	PRESTASI
AFFILIATION	1.0000 (0) P= .	.3179 (136) P= .010
PRESTASI	.3179 (136) P= .010	1.0000 (0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

Perhitungan T-Test dan ANOVA Pada Karakteristik Responden

T-Test Jenis kelamin

Group Statistics

	JEN.KEL	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NEED FOR ACHIEVEMENT	LAKI-LAKI	58	29.6552	8.58508	1.12728
	PEREMPUAN	82	31.2805	7.25595	.80129
NEED FOR POWER	LAKI-LAKI	58	31.4655	8.58439	1.12719
	PEREMPUAN	82	35.0854	7.30838	.80708
NEED FOR AFFILIATION	LAKI-LAKI	58	23.7241	6.10663	.80184
	PEREMPUAN	82	25.6707	4.14567	.45781
PRESTASI KERJA	LAKI-LAKI	58	31.3966	5.11599	.67176
	PEREMPUAN	82	32.2195	4.03694	.44581

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	4.300	.040
	Equal variances not assumed		
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	5.319	.023
	Equal variances not assumed		
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	11.909	.001
	Equal variances not assumed		
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	3.099	.081
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	-1.209	138	.229	-1.6253
	Equal variances not assumed	-1.175	109.483	.242	-1.6253
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	-2.684	138	.008	-3.6198
	Equal variances not assumed	-2.611	110.068	.010	-3.6198
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	-2.247	138	.026	-1.9466
	Equal variances not assumed	-2.108	93.247	.038	-1.9466
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	-1.063	138	.290	-.8230
	Equal variances not assumed	-1.021	104.060	.310	-.8230

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	1.34380	-4.28241	1.03178
	Equal variances not assumed	1.38304	-4.36633	1.11570
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	1.34864	-6.28653	-.95317
	Equal variances not assumed	1.38633	-6.36722	-.87248
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	.86623	-3.65939	-.23380
	Equal variances not assumed	.92333	-3.78008	-.11311
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	.77447	-2.35433	.70841
	Equal variances not assumed	.80623	-2.42173	.77581

Oneway Usia

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
NEED FOR ACHIEVEMENT	23-30 THN	33	29.3939	8.88095	1.54597	26.2449	32.5430
	31-38 THN	56	31.1786	7.51267	1.00392	29.1667	33.1905
	39-46 THN	32	31.8438	6.85852	1.21243	29.3710	34.3165
	47-55 THN	19	28.9474	8.50146	1.95037	24.8498	33.0449
	Total	140	30.6071	7.84535	.66305	29.2962	31.9181
NEED FOR POWER	23-30 THN	33	33.4242	8.05850	1.40280	30.5668	36.2817
	31-38 THN	56	34.1607	7.88503	1.05368	32.0491	36.2723
	39-46 THN	32	34.2813	8.14876	1.44051	31.3433	37.2192
	47-55 THN	19	31.0000	8.34666	1.91485	26.9770	35.0230
	Total	140	33.5857	8.03409	.67900	32.2432	34.9282
NEED FOR AFFILIATION	23-30 THN	33	25.5758	5.36790	.93443	23.6724	27.4791
	31-38 THN	56	24.5179	5.20835	.69600	23.1231	25.9127
	39-46 THN	32	26.1250	3.79941	.67165	24.7552	27.4948
	47-55 THN	19	22.5263	5.80582	1.33195	19.7280	25.3246
	Total	140	24.8643	5.12184	.43287	24.0084	25.7202
PRESTASI KERJA	23-30 THN	33	31.9394	4.64314	.80827	30.2930	33.5858
	31-38 THN	56	31.9107	4.83275	.64580	30.6165	33.2049
	39-46 THN	32	32.3125	4.29131	.75860	30.7653	33.8597
	47-55 THN	19	30.9474	3.85103	.88349	29.0912	32.8035
	Total	140	31.8786	4.51611	.38168	31.1239	32.6332

Descriptives

		Minimum	Maximum
NEED FOR ACHEIVEMENT	23-30 THN	14.00	40.00
	31-38 THN	14.00	44.00
	39-46 THN	10.00	40.00
	47-55 THN	14.00	40.00
	Total	10.00	44.00
NEED FOR POWER	23-30 THN	15.00	43.00
	31-38 THN	14.00	47.00
	39-46 THN	16.00	44.00
	47-55 THN	16.00	44.00
	Total	14.00	47.00
NEED FOR AFFILIATION	23-30 THN	11.00	31.00
	31-38 THN	12.00	32.00
	39-46 THN	11.00	32.00
	47-55 THN	12.00	29.00
	Total	11.00	32.00
PRESTASI KERJA	23-30 THN	20.00	39.00
	31-38 THN	16.00	39.00
	39-46 THN	21.00	39.00
	47-55 THN	23.00	34.00
	Total	16.00	39.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Between Groups	168.134	3	56.045	.909	.439
	Within Groups	8387.259	136	61.671		
	Total	8555.393	139			
NEED FOR POWER	Between Groups	161.889	3	53.963	.833	.478
	Within Groups	8810.083	136	64.780		
	Total	8971.971	139			
NEED FOR AFFILIATION	Between Groups	178.142	3	59.381	2.328	.077
	Within Groups	3468.280	136	25.502		
	Total	3646.421	139			
PRESTASI KERJA	Between Groups	22.681	3	7.560	.366	.778
	Within Groups	2812.255	136	20.678		
	Total	2834.936	139			

Oneway Pendidikan

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
NEED FOR ACHIEVEMENT	TAMAT SD	18	30.4444	6.73203	1.58676	27.0967	33.7922
	TAMAT SLTP	36	30.8611	7.28267	1.21378	28.3970	33.3252
	TAMAT SMU	25	29.8400	8.01914	1.60383	26.5299	33.1501
	TAMAT D III	39	31.3590	8.06711	1.29177	28.7439	33.9740
	SARJANA	22	29.8536	9.41273	2.00680	25.6903	34.0370
	TOTAL	140	30.6071	7.84535	.66305	29.2962	31.9181
NEED FOR POWER	TAMAT SD	18	33.1667	7.66390	1.80640	29.3555	36.9778
	TAMAT SLTP	36	33.1944	7.82969	1.30495	30.5453	35.8436
	TAMAT SMU	25	34.4400	8.97719	1.79544	30.7344	38.1456
	TAMAT D III	39	33.5897	7.60442	1.21768	31.1247	36.0548
	SARJANA	22	33.5909	8.91579	1.90085	29.6379	37.5439
	TOTAL	140	33.5857	8.03409	.67900	32.2432	34.9282
NEED FOR AFFILIATION	TAMAT SD	18	24.6667	5.28037	1.24460	22.0408	27.2925
	TAMAT SLTP	36	25.3611	3.43222	.57204	24.1998	26.5224
	TAMAT SMU	25	26.7200	3.43414	.68683	25.3025	28.1375
	TAMAT D III	39	24.2821	6.45204	1.03315	22.1905	26.3736
	SARJANA	22	23.1364	5.85780	1.24889	20.5392	25.7336
	TOTAL	140	24.8643	5.12184	.43287	24.0084	25.7202
PRESTASI KERJA	TAMAT SD	18	31.1111	4.02768	.94933	29.1082	33.1140
	TAMAT SLTP	36	32.3333	4.44651	.74108	30.8289	33.8378
	TAMAT SMU	25	32.9600	4.02575	.80515	31.2983	34.6217
	TAMAT D III	39	31.6667	4.65851	.74596	30.1566	33.1768
	SARJANA	22	30.9091	5.27265	1.12413	28.5713	33.2469
	TOTAL	140	31.8786	4.51611	.38168	31.1239	32.6332

Descriptives

		Minimum	Maximum
NEED FOR ACHIEVEMENT	TAMAT SD	17.00	40.00
	TAMAT SLTP	14.00	40.00
	TAMAT SMU	15.00	38.00
	TAMAT D III	10.00	44.00
	SARJANA	14.00	41.00
	TOTAL	10.00	44.00
NEED FOR POWER	TAMAT SD	16.00	43.00
	TAMAT SLTP	16.00	44.00
	TAMAT SMU	16.00	47.00
	TAMAT D III	14.00	43.00
	SARJANA	15.00	44.00
	TOTAL	14.00	47.00
NEED FOR AFFILIATION	TAMAT SD	11.00	31.00
	TAMAT SLTP	12.00	30.00
	TAMAT SMU	20.00	32.00
	TAMAT D III	11.00	32.00
	SARJANA	12.00	32.00
	TOTAL	11.00	32.00
PRESTASI KERJA	TAMAT SD	23.00	34.00
	TAMAT SLTP	23.00	39.00
	TAMAT SMU	20.00	39.00
	TAMAT D III	20.00	39.00
	SARJANA	16.00	37.00
	TOTAL	16.00	39.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Between Groups	51.718	4	12.929	.205	.935
	Within Groups	8503.675	135	62.990		
	Total	8555.393	139			
NEED FOR POWER	Between Groups	26.918	4	6.730	.102	.982
	Within Groups	8945.053	135	66.260		
	Total	8971.971	139			
NEED FOR AFFILIATION	Between Groups	174.588	4	43.647	1.697	.154
	Within Groups	3471.834	135	25.717		
	Total	3646.421	139			
PRESTASI KERJA	Between Groups	69.713	4	17.428	.851	.495
	Within Groups	2765.223	135	20.483		
	Total	2834.936	139			

T-Test Status Perkawinan

Group Statistics

	STATUS PERKAWINAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NEED FOR ACHIEVEMENT	KAWIN	121	30.9008	7.73564	.70324
	TIDAK KAWIN	19	28.7368	8.49079	1.94792
NEED FOR POWER	KAWIN	121	33.4793	8.11490	.73772
	TIDAK KAWIN	19	34.2632	7.67277	1.76025
NEED FOR AFFILIATION	KAWIN	121	24.9091	4.96320	.45120
	TIDAK KAWIN	19	24.5789	6.18525	1.41899
PRESTASI KERJA	KAWIN	121	31.7851	4.51333	.41030
	TIDAK KAWIN	19	32.4737	4.61120	1.05788

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	.471	.494
	Equal variances not assumed		
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	.664	.417
	Equal variances not assumed		
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	2.070	.152
	Equal variances not assumed		
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	.294	.588
	Equal variances not assumed		



Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	1.119	138	.265	2.1640
	Equal variances not assumed	1.045	22.939	.307	2.1640
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	-.394	138	.694	-.7838
	Equal variances not assumed	-.411	24.764	.685	-.7838
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	.260	138	.795	.3301
	Equal variances not assumed	.222	21.790	.827	.3301
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	-.616	138	.539	-.6886
	Equal variances not assumed	-.607	23.742	.550	-.6886

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	1.93426	-1.66063	5.98860
	Equal variances not assumed	2.07098	-2.12078	6.44875
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	1.98863	-4.71595	3.14831
	Equal variances not assumed	1.90859	-4.71654	3.14890
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	1.26818	-2.17744	2.83773
	Equal variances not assumed	1.48900	-2.75958	3.41987
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	1.11694	-2.89709	1.51997
	Equal variances not assumed	1.13466	-3.03174	1.65462

Oneway Tanggungan

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
NEED FOR ACHIEVEMENT	1 ORANG	21	30.5714	8.21932	1.79360	26.8300	34.3128
	2-3 ORANG	71	31.6338	7.11184	.84402	29.9505	33.3171
	> 3 ORANG	29	29.3448	8.82074	1.63797	25.9896	32.7001
	Total	121	30.9008	7.73564	.70324	29.5085	32.2932
NEED FOR POWER	1 ORANG	21	33.2857	8.14950	1.77837	29.5761	36.9953
	2-3 ORANG	71	33.9014	7.82880	.92911	32.0484	35.7545
	> 3 ORANG	29	32.5862	8.95831	1.66352	29.1786	35.9938
	Total	121	33.4793	8.11490	.73772	32.0187	34.9400
NEED FOR AFFILIATION	1 ORANG	21	24.0000	5.53173	1.20712	21.4820	26.5180
	2-3 ORANG	71	25.0141	4.67361	.55466	23.9079	26.1203
	> 3 ORANG	29	25.3103	5.31913	.98774	23.2871	27.3336
	Total	121	24.9091	4.96320	.45120	24.0157	25.8024
PRESTASI KERJA	1 ORANG	21	29.8095	6.03008	1.31587	27.0647	32.5544
	2-3 ORANG	71	31.9437	4.08792	.48515	30.9761	32.9113
	> 3 ORANG	29	32.8276	3.92855	.72951	31.3332	34.3219
	Total	121	31.7851	4.51333	.41030	30.9728	32.5975

Descriptives

		Minimum	Maximum
NEED FOR ACHIEVEMENT	1 ORANG	10.00	40.00
	2-3 ORANG	14.00	44.00
	> 3 ORANG	15.00	41.00
	Total	10.00	44.00
NEED FOR POWER	1 ORANG	16.00	41.00
	2-3 ORANG	14.00	44.00
	> 3 ORANG	17.00	47.00
	Total	14.00	47.00
NEED FOR AFFILIATION	1 ORANG	11.00	30.00
	2-3 ORANG	12.00	32.00
	> 3 ORANG	11.00	32.00
	Total	11.00	32.00
PRESTASI KERJA	1 ORANG	16.00	39.00
	2-3 ORANG	20.00	39.00
	> 3 ORANG	19.00	39.00
	Total	16.00	39.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Between Groups	110.636	2	55.318	.923	.400
	Within Groups	7070.173	118	59.917		
	Total	7180.810	120			
NEED FOR POWER	Between Groups	36.568	2	18.284	.274	.761
	Within Groups	7865.630	118	66.658		
	Total	7902.198	120			
NEED FOR AFFILIATION	Between Groups	22.807	2	11.404	.459	.633
	Within Groups	2933.193	118	24.858		
	Total	2956.000	120			
PRESTASI KERJA	Between Groups	115.263	2	57.631	2.920	.058
	Within Groups	2329.151	118	19.739		
	Total	2444.413	120			

T-Test Status Pencarian Nafkah

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NEED FOR ACHIEVEMENT	UTAMA	98	30.2959	7.99640	.80776
	TAMBAHAN	42	31.3333	7.52449	1.16105
NEED FOR POWER	UTAMA	98	33.2347	7.77360	.78525
	TAMBAHAN	42	34.4048	8.65338	1.33525
NEED FOR AFFILIATION	UTAMA	98	24.5102	5.21545	.52684
	TAMBAHAN	42	25.6905	4.85642	.74936
PRESTASI KERJA	UTAMA	98	31.7245	4.74457	.47927
	TAMBAHAN	42	32.2381	3.96207	.61136

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.873	.352
NEED FOR POWER	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.551	.459
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.150	.699
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed Equal variances not assumed	1.626	.204

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	-.716	138	.475	-1.0374
	Equal variances not assumed	-.733	82.159	.465	-1.0374
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	-.789	138	.432	-1.1701
	Equal variances not assumed	-.755	70.690	.453	-1.1701
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	-1.252	138	.213	-1.1803
	Equal variances not assumed	-1.288	82.979	.201	-1.1803
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	-.615	138	.539	-.5136
	Equal variances not assumed	-.661	92.166	.510	-.5136

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	1.44945	-3.90341	1.82858
	Equal variances not assumed	1.41440	-3.85102	1.77619
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	1.48373	-4.10385	1.76371
	Equal variances not assumed	1.54903	-4.25899	1.91885
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	.94269	-3.04425	.68371
	Equal variances not assumed	.91603	-3.00222	.64167
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	.83476	-2.16419	1.13698
	Equal variances not assumed	.77683	-2.05642	1.02921

Oneway Masa Kerja

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
NEED FOR ACHIEVEMENT	< 7 THN	33	29.3939	8.88095	1.54597	26.2449	32.5430
	8-11 THN	56	31.3036	7.53397	1.00677	29.2860	33.3212
	12-15 THN	31	31.7097	6.92913	1.24451	29.1681	34.2513
	> 15 THN	20	28.9500	8.27472	1.85028	25.0773	32.8227
	Total	140	30.6071	7.84535	.66305	29.2962	31.9181
NEED FOR POWER	< 7 THN	33	33.4242	8.05850	1.40280	30.5668	36.2817
	8-11 THN	56	34.3214	7.99342	1.06817	32.1808	36.4621
	12-15 THN	31	33.9677	8.08490	1.45209	31.0022	36.9333
	> 15 THN	20	31.2000	8.17313	1.82757	27.3749	35.0251
	Total	140	33.5857	8.03409	.67900	32.2432	34.9282
NEED FOR AFFILIATION	< 7 THN	33	25.5758	5.36790	.93443	23.6724	27.4791
	8-11 THN	56	24.5179	5.20835	.69600	23.1231	25.9127
	12-15 THN	31	26.0968	3.85880	.69306	24.6814	27.5122
	> 15 THN	20	22.7500	5.73883	1.28324	20.0641	25.4359
	Total	140	24.8643	5.12184	.43287	24.0084	25.7202
PRESTASI KERJA	< 7 THN	33	31.9394	4.64314	.80827	30.2930	33.5858
	8-11 THN	56	31.9464	4.85581	.64888	30.6460	33.2468
	12-15 THN	31	32.1935	4.30828	.77379	30.6133	33.7738
	> 15 THN	20	31.1000	3.80996	.85193	29.3169	32.8831
	Total	140	31.8786	4.51611	.38168	31.1239	32.6332

Descriptives

		Minimum	Maximum
NEED FOR ACHIEVEMENT	< 7 THN	14.00	40.00
	8-11 THN	14.00	44.00
	12-15 THN	10.00	40.00
	> 15 THN	14.00	40.00
	Total	10.00	44.00
NEED FOR POWER	< 7 THN	15.00	43.00
	8-11 THN	14.00	47.00
	12-15 THN	16.00	43.00
	> 15 THN	16.00	44.00
	Total	14.00	47.00
NEED FOR AFFILIATION	< 7 THN	11.00	31.00
	8-11 THN	12.00	32.00
	12-15 THN	11.00	32.00
	> 15 THN	12.00	29.00
	Total	11.00	32.00
PRESTASI KERJA	< 7 THN	20.00	39.00
	8-11 THN	16.00	39.00
	12-15 THN	21.00	39.00
	> 15 THN	23.00	34.00
	Total	16.00	39.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Between Groups	168.338	3	56.113	.910	.438
	Within Groups	8387.055	136	61.670		
	Total	8555.393	139			
NEED FOR POWER	Between Groups	149.529	3	49.843	.768	.514
	Within Groups	8822.443	136	64.871		
	Total	8971.971	139			
NEED FOR AFFILIATION	Between Groups	159.919	3	53.306	2.079	.106
	Within Groups	3486.502	136	25.636		
	Total	3646.421	139			
PRESTASI KERJA	Between Groups	15.579	3	5.193	.250	.861
	Within Groups	2819.357	136	20.731		
	Total	2834.936	139			

Oneway Jumlah Saudara

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
NEED FOR ACHIEVEMENT	< 3 ORG	33	32.6970	6.47343	1.12688	30.4016	34.9923
	3-5 ORG	46	29.6304	8.30625	1.22469	27.1638	32.0971
	> 5 ORG	61	30.2131	8.07489	1.03388	28.1450	32.2812
	Total	140	30.6071	7.84535	.66305	29.2962	31.9181
NEED FOR POWER	< 3 ORG	33	35.0606	7.36944	1.28286	32.4475	37.6737
	3-5 ORG	46	33.9565	8.71259	1.28460	31.3692	36.5438
	> 5 ORG	61	32.5082	7.82011	1.00126	30.5054	34.5110
	Total	140	33.5857	8.03409	.67900	32.2432	34.9282
NEED FOR AFFILIATION	< 3 ORG	33	24.3636	6.05608	1.05423	22.2162	26.5110
	3-5 ORG	46	25.0000	5.26624	.77647	23.4361	26.5639
	> 5 ORG	61	25.0328	4.49803	.57591	23.8808	26.1848
	Total	140	24.8643	5.12184	.43287	24.0084	25.7202
PRESTASI KERJA	< 3 ORG	33	30.8182	4.84416	.84326	29.1005	32.5358
	3-5 ORG	46	31.6304	4.60125	.67842	30.2640	32.9968
	> 5 ORG	61	32.6393	4.19537	.53716	31.5649	33.7138
	Total	140	31.8786	4.51611	.38168	31.1239	32.6332

Descriptives

		Minimum	Maximum
NEED FOR ACHIEVEMENT	< 3 ORG	14.00	41.00
	3-5 ORG	10.00	41.00
	> 5 ORG	14.00	44.00
	Total	10.00	44.00
NEED FOR POWER	< 3 ORG	17.00	47.00
	3-5 ORG	16.00	44.00
	> 5 ORG	14.00	44.00
	Total	14.00	47.00
NEED FOR AFFILIATION	< 3 ORG	11.00	32.00
	3-5 ORG	11.00	31.00
	> 5 ORG	12.00	31.00
	Total	11.00	32.00
PRESTASI KERJA	< 3 ORG	23.00	39.00
	3-5 ORG	19.00	39.00
	> 5 ORG	16.00	39.00
	Total	16.00	39.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Between Groups	197.476	2	98.738	1.618	.202
	Within Groups	8357.917	137	61.007		
	Total	8555.393	139			
NEED FOR POWER	Between Groups	148.934	2	74.467	1.156	.318
	Within Groups	8823.038	137	64.402		
	Total	8971.971	139			
NEED FOR AFFILIATION	Between Groups	10.851	2	5.425	.204	.815
	Within Groups	3635.571	137	26.537		
	Total	3646.421	139			
PRESTASI KERJA	Between Groups	75.244	2	37.622	1.868	.158
	Within Groups	2759.692	137	20.144		
	Total	2834.936	139			

Oneway Anak Ke

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
NEED FOR ACHIEVEMENT	SULUNG	44	31.2955	6.65628	1.00347	29.2718	33.3191
	TENGAH	42	30.3095	8.78049	1.35486	27.5733	33.0457
	BUNGSU	54	30.2778	8.07843	1.09933	28.0728	32.4828
	Total	140	30.6071	7.84535	.66305	29.2962	31.9181
NEED FOR POWER	SULUNG	44	34.5909	7.11800	1.07308	32.4268	36.7550
	TENGAH	42	33.9286	7.37627	1.13818	31.6300	36.2272
	BUNGSU	54	32.5000	9.16258	1.24687	29.9991	35.0009
	Total	140	33.5857	8.03409	.67900	32.2432	34.9282
NEED FOR AFFILIATION	SULUNG	44	25.0455	4.45627	.67181	23.6906	26.4003
	TENGAH	42	25.4524	4.70704	.72631	23.9856	26.9192
	BUNGSU	54	24.2593	5.90550	.80364	22.6474	25.8712
	Total	140	24.8643	5.12184	.43287	24.0084	25.7202
PRESTASI KERJA	SULUNG	44	32.2500	4.10969	.61956	31.0005	33.4995
	TENGAH	42	31.8810	4.45685	.68771	30.4921	33.2698
	BUNGSU	54	31.5741	4.92051	.66960	30.2310	32.9171
	Total	140	31.8786	4.51611	.38168	31.1239	32.6332

Descriptives

		Minimum	Maximum
NEED FOR ACHIEVEMENT	SULUNG	14.00	39.00
	TENGAH	14.00	41.00
	BUNGSU	10.00	44.00
	Total	10.00	44.00
NEED FOR POWER	SULUNG	18.00	44.00
	TENGAH	16.00	44.00
	BUNGSU	14.00	47.00
	Total	14.00	47.00
NEED FOR AFFILIATION	SULUNG	12.00	32.00
	TENGAH	11.00	32.00
	BUNGSU	11.00	32.00
	Total	11.00	32.00
PRESTASI KERJA	SULUNG	19.00	39.00
	TENGAH	20.00	39.00
	BUNGSU	16.00	39.00
	Total	16.00	39.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Between Groups	30.424	2	15.212	.244	.783
	Within Groups	8524.969	137	62.226		
	Total	8555.393	139			
NEED FOR POWER	Between Groups	113.049	2	56.525	.874	.420
	Within Groups	8858.922	137	64.664		
	Total	8971.971	139			
NEED FOR AFFILIATION	Between Groups	35.737	2	17.869	.678	.509
	Within Groups	3610.684	137	26.355		
	Total	3646.421	139			
PRESTASI KERJA	Between Groups	11.077	2	5.539	.269	.765
	Within Groups	2823.858	137	20.612		
	Total	2834.936	139			

T-Test Derah Asal

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NEED FOR ACHIEVEMENT	DIY	90	29.9126	8.22491	.81042
	LUAR DIY	50	32.5405	6.38398	1.04952
NEED FOR POWER	DIY	90	33.3204	7.95602	.78393
	LUAR DIY	50	34.3243	8.31349	1.36673
NEED FOR AFFILIATION	DIY	90	24.8738	4.99545	.49222
	LUAR DIY	50	24.8378	5.53029	.90917
PRESTASI KERJA	DIY	90	31.7961	4.55115	.44844
	LUAR DIY	50	32.1081	4.47079	.73499

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	7.305	.008
	Equal variances not assumed		
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	.000	.987
	Equal variances not assumed		
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	.165	.685
	Equal variances not assumed		
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	.002	.961
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	-1.761	.138	.080	-2.6279
	Equal variances not assumed	-1.982	81.503	.051	-2.6279
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	-.651	138	.516	-1.0039
	Equal variances not assumed	-.637	61.245	.526	-1.0039
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	.036	138	.971	.0359
	Equal variances not assumed	.035	58.425	.972	.0359
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	-.359	138	.720	-.3120
	Equal variances not assumed	-.362	64.630	.718	-.3120

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
NEED FOR ACHIEVEMENT	Equal variances assumed	1.49245	-5.57895	.32311
	Equal variances not assumed	1.32600	-5.26600	.01016
NEED FOR POWER	Equal variances assumed	1.54306	-4.05504	2.04717
	Equal variances not assumed	1.57559	-4.15428	2.14640
NEED FOR AFFILIATION	Equal variances assumed	.98523	-1.91214	1.98404
	Equal variances not assumed	1.03386	-2.03323	2.10513
PRESTASI KERJA	Equal variances assumed	.86831	-2.02890	1.40492
	Equal variances not assumed	.86099	-2.03170	1.40772

LAMPIRAN

B

Frequencies Karakteristik Responden

Statistics

JEN.KEL

N	Valid	140
	Missing	0

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	41.4	41.4	41.4
	Perempuan	82	58.6	58.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

USIA

N	Valid	140
	Missing	0

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 30 tahun	33	23.6	23.6	23.6
	31 - 38 tahun	56	40.0	40.0	63.6
	39 - 46 tahun	32	22.9	22.9	86.4
	47 - 55 tahun	19	13.6	13.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

PENDIK

N	Valid	140
	Missing	0

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SD	18	12.9	12.9	12.9
	Tamat SLTP	36	25.7	25.7	38.6
	Tamat SMU	25	17.9	17.9	56.4
	Tamat DIII	39	27.9	27.9	84.3
	Sarjana	22	15.7	15.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

ST.PERK

N	Valid	140
	Missing	0

STATUS PERKAWINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	121	86.4	86.4	86.4
	Tidak kawin	19	13.6	13.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

TANGGUNG

N	Valid	121
	Missing	19

TANGGUNGUNGAN JIKA SUDAH KAWIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 orang	21	15.0	17.4	17.4
	1 - 2 orang	71	50.7	58.7	76.0
	Lebih dari 3 orang	29	20.7	24.0	100.0
	Total	121	86.4	100.0	
Missing	System	19	13.6		
Total		140	100.0		

Frequencies

Statistics

NAFKAH

N	Valid	140
	Missing	0

STATUS PENCARIAN NAFKAH

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Utama	98	70.0	70.0	70.0
Tambahan	42	30.0	30.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

MASA.KER

N	Valid	140
	Missing	0

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 7 tahun	33	23.6	23.6	23.6
8 - 11 tahun	56	40.0	40.0	63.6
12 -15 tahun	31	22.1	22.1	85.7
> 20 tahun	20	14.3	14.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

SAUDARA

N	Valid	140
	Missing	0

JUMLAH SAUDARA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lebih dari 3 orang	33	23.6	23.6	23.6
3 - 5 orang	46	32.9	32.9	56.4
Lebih dari 5 orang	61	43.6	43.6	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

ANAK.KE

N	Valid	140
	Missing	0

ANAK KE...

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sulung	44	31.4	31.4	31.4
Tengah	42	30.0	30.0	61.4
Bungsu	54	38.6	38.6	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

DOMISILI

N	Valid	140
	Missing	0

DAERAH ASAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIY	90	64.3	64.3	64.3
Luar DIY	50	35.7	35.7	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Faktor Motivasi Need For Achievement Bagian Pemasaran

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	25.0
	Sesuai	6	37.5	37.5	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	25.0
	Sesuai	6	37.5	37.5	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.1250	3.1875

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	25.0
	Sesuai	4	25.0	25.0	50.0
	Sangat sesuai	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	18.8
	Sesuai	5	31.3	31.3	50.0
	Sangat sesuai	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
	Mean	3.0000	3.3750

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	18.8
	Sesuai	8	50.0	50.0	68.8
	Sangat sesuai	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	12.5
	Sesuai	5	31.3	31.3	43.8
	Sangat sesuai	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		2.9375	3.0625

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	4	25.0	25.0	25.0
	Tidak sesuai	9	56.3	56.3	81.3
	Sangat tidak sesuai	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	18.8
	Sesuai	8	50.0	50.0	68.8
	Sangat sesuai	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.1250	2.9375

Frequency Table**PERNYATAAN 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	18.8
	Sesuai	6	37.5	37.5	56.3
	Sangat sesuai	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	25.0
	Sesuai	7	43.8	43.8	68.8
	Sangat sesuai	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

**Frequencies Jawaban Faktor Motivasi
Need For Power****Statistics**

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		2.9375	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	3	18.8	18.8	18.8
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	25.0
	Sesuai	6	37.5	37.5	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	3	18.8	18.8	18.8
	Sesuai	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0625	3.1250

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Sesuai	3	18.8	18.8	25.0
	Tidak sesuai	6	37.5	37.5	62.5
	Sangat tidak sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	18.8
	Sesuai	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0625	2.9375

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Sesuai	2	12.5	12.5	18.8
	Tidak sesuai	8	50.0	50.0	68.8
	Sangat tidak sesuai	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	3	18.8	18.8	25.0
	Sesuai	8	50.0	50.0	75.0
	Sangat sesuai	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		2.9375	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	3	18.8	18.8	18.8
	Tidak sesuai	8	50.0	50.0	68.8
	Sangat tidak sesuai	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Sesuai	1	6.3	6.3	12.5
	Tidak sesuai	11	68.8	68.8	81.3
	Sangat tidak sesuai	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.1250	3.1250

Frequency Table

PERNYATAAN .9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	18.8
	Sesuai	6	37.5	37.5	56.3
	Sangat sesuai	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	18.8
	Sesuai	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 11	PERNYATAAN 12
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.0625

Frequency Table

PERNYATAAN 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	12.5
	Sesuai	11	68.8	68.8	81.3
	Sangat sesuai	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak sesuai	1	6.3	6.3	18.8
	Sesuai	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Faktor Motivasi Need For Affiliasi

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.1875

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Sesuai	4	25.0	25.0	37.5
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	50.0
	Sangat tidak sesuai	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	18.8
	Sesuai	6	37.5	37.5	56.3
	Sangat sesuai	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.1250	2.8750

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sanga sesuai	2	12.5	12.5	12.5
	Sesuai	2	12.5	12.5	25.0
	Tidak sesuai	4	25.0	25.0	50.0
	Sangat tidak sesuai	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	4	25.0	25.0	31.3
	Sesuai	7	43.8	43.8	75.0
	Sangat sesuai	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.1250	2.9375

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	18.8
	Sesuai	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	3	18.8	18.8	18.8
	Tidak sesuai	2	12.5	12.5	31.3
	Sesuai	4	25.0	25.0	56.3
	Sangat sesuai	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.1875	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	3	18.8	18.8	18.8
	Sesuai	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat sesuai	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	6.3	6.3	6.3
	Sesuai	3	18.8	18.8	25.0
	Tidak sesuai	7	43.8	43.8	68.8
	Sangat tidak sesuai	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Prestasi Kerja Penilaian Diri Sendiri

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0625	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak baik	3	18.8	18.8	25.0
	Baik	6	37.5	37.5	62.5
	Sangat baik	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	12.5	12.5	12.5
	Tidak baik	2	12.5	12.5	25.0
	Baik	6	37.5	37.5	62.5
	Sangat baik	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.3750	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	3	18.8	18.8	18.8
	Baik	4	25.0	25.0	43.8
	Sangat baik	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	4	25.0	25.0	25.0
	Baik	8	50.0	50.0	75.0
	Sangat baik	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.1250

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak baik	2	12.5	12.5	18.8
	Baik	9	56.3	56.3	75.0
	Sangat baik	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sbaik	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak baik	2	12.5	12.5	18.8
	Baik	7	43.8	43.8	62.5
	Sangat baik	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.1875

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sbaik	3	18.8	18.8	18.8
	Tidak baik	1	6.3	6.3	25.0
	Baik	5	31.3	31.3	56.3
	Sangat baik	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	3	18.8	18.8	18.8
Baik	7	43.8	43.8	62.5
Sangat baik	6	37.5	37.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N Valid	16	16
Missing	0	0
Mean	3.1250	2.9375

Frequency Table

PERNYATAAN 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	4	25.0	25.0	25.0
Baik	6	37.5	37.5	62.5
Sangat baik	6	37.5	37.5	100.0
Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak baik	1	6.3	6.3	6.3
Tidak baik	3	18.8	18.8	25.0
Baik	8	50.0	50.0	75.0
Sangat baik	4	25.0	25.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Prestasi Kerja
Penilaian Oleh Atasan

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		2.9375	3.1875

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	6.3	6.3	6.3
	Tidak baik	4	25.0	25.0	31.3
	Baik	6	37.5	37.5	68.8
	Sangat baik	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	6.3	6.3	6.3
	Baik	11	68.8	68.8	75.0
	Sangat baik	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.3125	3.0625

Frequency Table

PERNYATAAN 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	2	12.5	12.5	12.5
Baik	7	43.8	43.8	56.3
Sangat baik	7	43.8	43.8	100.0
Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	3	18.8	18.8	18.8
Baik	9	56.3	56.3	75.0
Sangat baik	4	25.0	25.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		2.8750	3.2500

Frequency Table

PERNYATAAN 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak baik	2	12.5	12.5	12.5
Tidak baik	1	6.3	6.3	18.8
Baik	10	62.5	62.5	81.3
Sangat baik	3	18.8	18.8	100.0
Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	12	75.0	75.0	75.0
Sangat baik	4	25.0	25.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.5000	2.9375

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	6.3	6.3	6.3
	Baik	6	37.5	37.5	43.8
	Sangat baik	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	12.5	12.5	12.5
	Baik	13	81.3	81.3	93.8
	Sangat baik	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		3.2500	3.3125

Frequency Table

PERNYATAAN 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	3	18.8	18.8	18.8
Baik	6	37.5	37.5	56.3
Sangat baik	7	43.8	43.8	100.0
Total	16	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	11	68.8	68.8	68.8
Sangat baik	5	31.3	31.3	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Faktor Motivasi Need For Achievement Bagian Administrasi dan Keuangan

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.6667

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	3	33.3	33.3	33.3
	Sesuai	3	33.3	33.3	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
Total		9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	3	33.3	33.3	33.3
	Sesuai	3	33.3	33.3	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
Total		9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.6667	3.1111

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	33.3
	Sesuai	4	44.4	44.4	77.8
	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	3	33.3	33.3	33.3
	Sesuai	3	33.3	33.3	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.6667	2.6667

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Sesuai	1	11.1	11.1	33.3
	Tidak sesuai	4	44.4	44.4	77.8
	Sangat tidak sesuai	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	33.3
	Sesuai	4	44.4	44.4	77.8
	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10	PERNYATAAN 11
N	Valid	9	9	9
	Missing	0	0	0
Mean		3.1111	3.0000	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	3	33.3	33.3	33.3
	Sesuai	3	33.3	33.3	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

**Frequencies Jawaban Faktor Motivasi
Need For Power**

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.8889	3.1111

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	5	55.6	55.6	77.8
	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.7778	3.1111

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Tidak sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat tidak sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.8889	3.1111

Frequency Table**PERNYATAAN 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Tidak sesuai	5	55.6	44.4	66.7
	Sangat tidak sesuai	2	22.2	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.8889

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Tidak sesuai	5	33.3	33.3	55.6
	Sangat tidak sesuai	2	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.7778

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Sesuai	5	55.6	55.6	77.8
	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 11	PERNYATAAN 12
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.8889	3.1111

Frequency Table

PERNYATAAN 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	5	55.6	55.6	77.8
	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Faktor Motivasi Need For Affiliation

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.1111	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Tidak sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat tidak sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Sesuai	3	33.3	33.3	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.3333

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Tidak sesuai	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat tidak sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Sesuai	2	22.2	22.2	44.4
	Sangat sesuai	5	55.6	55.6	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.2222	2.8889

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	22.2
	Sesuai	2	22.2	22.2	44.4
	Sangat sesuai	5	55.6	55.6	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Tidak sesuai	1	11.1	11.1	33.3
	Sesuai	2	22.2	22.2	55.6
	Sangat sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		2.8889	2.8889

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	2	22.2	22.2	33.3
	Sesuai	3	33.3	33.3	66.7
	Sangat sesuai	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	2	22.2	22.2	22.2
	Sesuai	1	11.1	11.1	33.3
	Tidak sesuai	2	22.2	22.2	55.6
	Sangat tidak sesuai	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Penilaian Prestasi Kerja Diri Sendiri

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.3333	3.3333

Frequency Table**PERNYATAAN 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	6	66.7	66.7	66.7
	Sangat baik	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
Baik	4	44.4	44.4	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N Valid	9	9
Missing	0	0
Mean	3.3333	3.3333

Frequency Table

PERNYATAAN 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
Baik	4	44.4	44.4	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
Baik	4	44.4	44.4	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N Valid	9	9
Missing	0	0
Mean	3.5556	3.3333

Frequency Table

PERNYATAAN 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	4	44.4	44.4	44.4
Sangat baiki	5	55.6	55.6	100.0
Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
Baik	4	44.4	44.4	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

	PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8	PERNYATAAN 9
N Valid	9	9	9
Missing	0	0	0
Mean	3.4444	3.3333	3.5556

Frequency Table

PERNYATAAN 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	5	55.6	55.6	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
Baik	4	44.4	44.4	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	44.4	44.4	44.4
	Sangat baik	5	55.6	55.6	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak baik	1	11.1	11.1	22.2
	Baik	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat baik	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak baik	1	11.1	11.1	22.2
	Baik	4	44.4	44.4	66.7
	Sangat baik	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.4444	3.4444

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	5	55.6	55.6	55.6
	Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	5	55.6	55.6	55.6
	Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		3.4444	2.6667

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	22.2	22.2	22.2
	Baik	1	11.1	11.1	33.3
	Sangat baik	6	66.7	66.7	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	22.2	22.2	22.2
	Tidak baik	1	11.1	11.1	33.3
	Baik	4	44.4	44.4	77.8
	Sangat baik	2	22.2	22.2	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8	PERNYATAAN 9
N	Valid	9	9	9
	Missing	0	0	0
Mean		3.0000	3.2222	3.2222

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
	Tidak baik	2	22.2	22.2	33.3
	Baik	2	22.2	22.2	55.6
	Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	11.1	11.1	11.1
	Baik	5	55.6	55.6	66.7
	Sangat baik	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

PERNYATAAN 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak baik	2	22.2	22.2	22.2
Baik	3	33.3	33.3	55.6
Sangat baik	4	44.4	44.4	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Frequencies Faktor Motivasi Need For Achievement Bagian Personalia

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.8571	3.1429

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	1	14.3	14.3	42.9
	Sangat sesuai	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.8571	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.1429	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.8571	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Tidak sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10	PERNYATAAN 11
N	Valid	7	7	7
	Missing	0	0	0
Mean		3.0000	3.2857	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	1	14.3	14.3	42.9
	Sangat sesuai	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sangat sesuai	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

**Frequencies Faktor Motivasi
Need For Power**

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.7143

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	4	57.1	57.1	85.7
	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.7143

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Tidak sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat tidak sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	4	57.1	57.1	85.7
	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.7143	2.7143

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Tidak sesuai	4	57.1	57.1	85.7
	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	4	57.1	57.1	85.7
	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Tidak sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.8571	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies Faktor Motivasi Need For Affiliation

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.8571	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Tidak sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		2.8571	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Tidak sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat tidak sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat sesuai	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	2.7143

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak sesuai	2	28.6	28.6	28.6
	Sesuai	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat sesuai	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	1	14.3	14.3	28.6
	Tidak sesuai	4	57.1	57.1	85.7
	Sangat tidak sesuai	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Prestasi Kerja Penilaian Diri Sendiri

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.1429	3.4286

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	4	57.1	57.1	71.4
	Sangat baik	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	57.1	57.1	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.2857	3.2857

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	3	42.9	42.9	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	3	42.9	42.9	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.4286

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	28.6	28.6	28.6
	Baik	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat baik	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	57.1	57.1	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
	Mean	3.4286	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	57.1	57.1	57.1
	Sangat sbaik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	5	71.4	71.4	85.7
	Sangat baik	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
	Mean	3.4286	3.5714

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	57.1	57.1	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	3	42.9	42.9	42.9
	Sangat baik	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Prestasi Kerja Penilaian Atasan

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.0000	3.4286

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	28.6	28.6	28.6
	Baik	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat baik	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	2	28.6	28.6	42.9
	Sangat baik	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.4286	2.8571

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	2	28.6	28.6	42.9
	Sangat baik	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak baik	1	14.3	14.3	28.6
	Baik	3	42.9	42.9	71.4
	Sangat baik	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.1429	3.2857

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	4	57.1	57.1	71.4
	Sangat baik	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	3	42.9	42.9	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.1429	2.7143

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Baik	3	42.9	42.9	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak baik	1	14.3	14.3	28.6
	Baik	4	57.1	57.1	85.7
	Sangat baik	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		3.1429	3.0000

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	28.6	28.6	28.6
	Baik	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak baik	1	14.3	14.3	28.6
	Baik	2	28.6	28.6	57.1
	Sangat baik	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Faktor Motivasi Need For Achievement Bagian Produksi

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		2.9630	3.1852

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	13	12.0	12.0	12.0
	Tidak sesuai	20	18.5	18.5	30.6
	Sesuai	30	27.8	27.8	58.3
	Sangat sesuai	45	41.7	41.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	12	11.1	11.1	11.1
	Tidak sesuai	9	8.3	8.3	19.4
	Sesuai	39	36.1	36.1	55.6
	Sangat sesuai	48	44.4	44.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		2.9167	2.9444

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	15	13.9	13.9	13.9
	Tidak sesuai	13	12.0	12.0	25.9
	Sesuai	32	29.6	29.6	55.6
	Sangat sesuai	48	44.4	44.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	8	7.4	7.4	7.4
	Tidak sesuai	21	19.4	19.4	26.9
	Sesuai	44	40.7	40.7	67.6
	Sangat sesuai	35	32.4	32.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.1019	2.9167

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	8	7.4	7.4	7.4
	Tidak sesuai	14	13.0	13.0	20.4
	Sesuai	45	41.7	41.7	62.0
	Sangat sesuai	41	38.0	38.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat sesuai	14	13.0	13.0	13.0
	sesuai	16	14.8	14.8	27.8
	tidak sesuai	39	36.1	36.1	63.9
	sangat tidak sesuai	39	36.1	36.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0463	2.9630

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	13	12.0	12.0	12.0
	Tidak sesuai	12	11.1	11.1	23.1
	Sesuai	43	39.8	39.8	63.0
	Sangat sesuai	40	37.0	37.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	7	6.5	6.5	6.5
	Tidak sesuai	17	15.7	15.7	22.2
	Sesuai	53	49.1	49.1	71.3
	Sangat sesuai	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		2.9815	2.9630

Frequency Table**PERNYATAAN 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	8	7.4	7.4	7.4
	Tidak sesuai	20	18.5	18.5	25.9
	Sesuai	36	33.3	33.3	59.3
	Sangat sesuai	44	40.7	40.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	10	9.3	9.3	9.3
	Tidak sesuai	15	13.9	13.9	23.1
	Sesuai	45	41.7	41.7	64.8
	Sangat sesuai	38	35.2	35.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Frequencies Jawaban Faktor Motivasi
Need For Power
Bagian Produksi**

Frequencies**Statistics**

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0185	3.1019

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	16	14.8	14.8	14.8
	Tidak sesuai	13	12.0	12.0	26.9
	Sesuai	32	29.6	29.6	56.5
	Sangat sesuai	47	43.5	43.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	13	12.0	12.0	12.0
	Tidak sesuai	8	7.4	7.4	19.4
	Sesuai	42	38.9	38.9	58.3
	Sangat sesuai	45	41.7	41.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0741	2.9722

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	13	12.0	12.0	12.0
	Sesuai	15	13.9	13.9	25.9
	Tidak sesuai	31	28.7	28.7	54.6
	Sangat tidak sesuai	49	45.4	45.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	7	6.5	6.5	6.5
	Sesuai	21	19.4	19.4	25.9
	Tidak sesuai	48	44.4	44.4	70.4
	Sangat tidak sesuai	32	29.6	29.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0556	2.9722

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	9	8.3	8.3	8.3
	Tidak sesuai	13	12.0	12.0	20.4
	Sesuai	49	45.4	45.4	65.7
	Sangat sesuai	37	34.3	34.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	14	13.0	13.0	13.0
	Tidak sesuai	17	15.7	15.7	28.7
	Sesuai	35	32.4	32.4	61.1
	Sangat sesuai	42	38.9	38.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0093	3.0185

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	8	7.4	7.4	7.4
	Sesuai	17	15.7	15.7	23.1
	Tidak sesuai	49	45.4	45.4	68.5
	Sangat tidak sesuai	34	31.5	31.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	7	6.5	6.5	6.5
	Tidak sesuai	10	9.3	9.3	15.7
	Sesuai	65	60.2	60.2	75.9
	Sangat sesuai	26	24.1	24.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10	PERNYATAAN 11
N	Valid	108	108	108
	Missing	0	0	0
Mean		3.0463	3.0278	3.0463

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	7	6.5	6.5	6.5
	Tidak sesuai	20	18.5	18.5	25.0
	Sesuai	42	38.9	38.9	63.9
	Sangat sesuai	39	36.1	36.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	7	6.5	6.5	6.5
	Tidak sesuai	19	17.6	17.6	24.1
	Sesuai	46	42.6	42.6	66.7
	Sangat sesuai	36	33.3	33.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	9	8.3	8.3	8.3
	Tidak sesuai	11	10.2	10.2	18.5
	Sesuai	54	50.0	50.0	68.5
	Sangat sesuai	34	31.5	31.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Faktor Motivasi Need For Affiliation Bagian Produksi

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0926	3.2130

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	17	15.7	15.7	15.7
	Sesuai	14	13.0	13.0	28.7
	Tidak sesuai	29	26.9	26.9	55.6
	Sangat tidak sesuai	48	44.4	44.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	11	10.2	10.2	10.2
	Tidak sesuai	12	11.1	11.1	21.3
	Sesuai	37	34.3	34.3	55.6
	Sangat sesuai	48	44.4	44.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.1481	3.1019

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	8	7.4	7.4	7.4
	Sesuai	11	10.2	10.2	17.6
	Tidak sesuai	38	35.2	35.2	52.8
	Sangat tidak sesuai	51	47.2	47.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	10	9.3	9.3	9.3
	Tidak sesuai	15	13.9	13.9	23.1
	Sesuai	36	33.3	33.3	56.5
	Sangat sesuai	47	43.5	43.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0926	3.2500

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	10	9.3	9.3	9.3
	Tidak sesuai	6	5.6	5.6	14.8
	Sesuai	54	50.0	50.0	64.8
	Sangat sesuai	38	35.2	35.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	7	6.5	6.5	6.5
	Tidak sesuai	7	6.5	6.5	13.0
	Sesuai	55	50.9	50.9	63.9
	Sangat sesuai	39	36.1	36.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0185	3.1667

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak sesuai	5	4.6	4.6	4.6
	Tidak sesuai	12	11.1	11.1	15.7
	Sesuai	53	49.1	49.1	64.8
	Sangat sesuai	38	35.2	35.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	6	5.6	5.6	5.6
	Sesuai	14	13.0	13.0	18.5
	Tidak sesuai	52	48.1	48.1	66.7
	Sangat tidak sesuai	36	33.3	33.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Prestasi Kerja Penilaian Sendiri Bagian Produksi

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		2.9074	3.1852

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	9	8.3	8.3	8.3
	Tidak baik	24	22.2	22.2	30.6
	Baik	43	39.8	39.8	70.4
	Sangat baik	32	29.6	29.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	9	8.3	8.3	8.3
	Baik	70	64.8	64.8	73.1
	Sangat baik	29	26.9	26.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.3981	3.1759

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	.9	.9	.9
	Tidak baik	9	8.3	8.3	9.3
	Baik	44	40.7	40.7	50.0
	Sangat baik	54	50.0	50.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	18	16.7	16.7	16.7
	Baik	53	49.1	49.1	65.7
	Sangat baik	37	34.3	34.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.0648	3.3241

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	7	6.5	6.5	6.5
	Tidak baik	8	7.4	7.4	13.9
	Baik	64	59.3	59.3	73.1
	Sangat baik	29	26.9	26.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	.9	.9	.9
	Baik	70	64.8	64.8	65.7
	Sangat baik	37	34.3	34.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.5278	2.9815

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	.9	.9	.9
	Tidak baik	9	8.3	8.3	9.3
	Baik	30	27.8	27.8	37.0
	Sangat baik	68	63.0	63.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	.9	.9	.9
	Tidak baik	12	11.1	11.1	12.0
	Baik	83	76.9	76.9	88.9
	Sangat baik	12	11.1	11.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.2315	3.2778

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	1.9	1.9	1.9
	Tidak baik	16	14.8	14.8	16.7
	Baik	45	41.7	41.7	58.3
	Sangat baik	45	41.7	41.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	1.9	1.9	1.9
	Baik	74	68.5	68.5	70.4
	Sangat baik	32	29.6	29.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies Jawaban Prestasi Kerja Penilaian Oleh Atasan Bagian Produksi

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 1	PERNYATAAN 2
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.4167	3.3426

Frequency Table

PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	8	7.4	7.4	7.4
	Tidak baik	12	11.1	11.1	18.5
	Baik	37	34.3	34.3	52.8
	Sangat baik	51	47.2	47.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	8	7.4	7.4	7.4
	Baik	42	38.9	38.9	46.3
	Sangat baik	58	53.7	53.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 3	PERNYATAAN 4
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.3519	3.0926

Frequency Table

PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	9	11.1	11.1	11.1
	Baik	52	45.4	45.4	56.5
	Sangat baik	47	43.5	43.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	8	7.4	7.4	7.4
	Baik	61	56.5	56.5	63.9
	Sangat baik	39	36.1	36.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 5	PERNYATAAN 6
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.1759	3.1759

Frequency Table

PERNYATAAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	5	10.2	10.2	10.2
	Tidak baik	8	11.1	11.1	21.3
	Baik	64	50.0	50.0	71.3
	Sangat baik	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	1.9	1.9	1.9
	Tidak baik	8	7.4	7.4	9.3
	Baik	54	50.0	50.0	59.3
	Sangat baik	44	40.7	40.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 7	PERNYATAAN 8
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.2685	3.1574

Frequency Table

PERNYATAAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	1.9	1.9	1.9
	Tidak baik	8	7.4	7.4	18.5
	Baik	63	58.3	58.3	67.6
	Sangat baik	35	32.4	32.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	7	6.5	6.5	6.5
	Baik	53	49.1	49.1	55.6
	Sangat baik	48	44.4	44.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		PERNYATAAN 9	PERNYATAAN 10
N	Valid	108	108
	Missing	0	0
Mean		3.2037	3.3241

Frequency Table

PERNYATAAN 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	3	2.8	2.8	27.8
	Baik	63	58.3	58.3	73.1
	Sangat baik	42	38.9	38.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

PERNYATAAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	10	9.3	9.3	9.3
	Baik	52	48.1	48.1	57.4
	Sangat baik	46	42.6	42.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

LAMPIRAN

C

**BAGIAN
PEMASARAN**

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PEM-NaCH

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 Tot
-----
```

1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	39
2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	35
3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	36
4	1	2	2	4	1	1	3	2	2	2	2	22
5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	37
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	36
7	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	16
8	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	38
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
10	1	1	2	1	4	3	4	3	3	3	3	28

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 A l a m a t : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-29-2003
 Nama Berkas : PEM-WaCH

Nama Konstrak : PEM-NEED ACHIEV

Jumlah Butir Semula : 11
 Jumlah Butir Gugur : 1
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.797	0.731	0.008	sahih
2	0.772	0.704	0.011	sahih
3	0.921	0.895	0.000	sahih
4	0.325	0.189	0.302	gugur ✓
5	0.827	0.777	0.004	sahih
6	0.906	0.875	0.001	sahih
7	0.711	0.662	0.018	sahih
8	0.746	0.707	0.011	sahih
9	0.817	0.780	0.004	sahih
10	0.888	0.859	0.001	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.792	0.737	0.007	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-29-2003
 Nama Berkas : PEM-NaCH

Nama Konstrak : PEM-NEED ACHIEV

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	10
Jumlah Kasus Semula	: N =	10
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	10

Sigma X	: EX =	304
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	9812
Variansi X	: σ^2x =	9
Variansi Y	: σ^2y =	57

Koef. Alpha	: rtt =	0.942
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PEM-POW

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 Tot
-----
  1    4  4  1  3  4  2  4  3  2  3  3  2  35
  2    3  3  3  4  3  3  3  3  3  4  3  4  39
  3    3  4  3  4  4  3  3  4  4  3  4  4  43
  4    2  1  2  2  2  1  1  1  1  1  2  1  17
  5    4  4  3  3  3  3  4  3  3  4  3  3  40
  6    3  3  4  4  3  4  4  3  4  3  4  4  43
  7    1  1  2  1  2  2  1  2  1  2  1  1  17
  8    4  4  4  4  4  4  4  4  4  4  3  4  47
  9    3  3  4  3  4  3  3  4  4  4  4  3  42
 10    1  4  3  2  3  4  1  3  3  2  4  4  34
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-POW

Nama Konstrak : NEED POWER

Jumlah Butir Semula : 12
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 12

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.689	0.626	0.026	sahih
2	0.837	0.797	0.003	sahih
3	0.673	0.617	0.028	sahih
4	0.867	0.839	0.001	sahih
5	0.821	0.794	0.003	sahih
6	0.779	0.737	0.007	sahih
7	0.801	0.749	0.006	sahih
8	0.903	0.884	0.000	sahih
9	0.945	0.931	0.000	sahih
10	0.827	0.792	0.003	sahih

=====

(bersambung)

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.796	0.757	0.006	sahih
12	0.868	0.834	0.002	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-POW

Nama Konstrak : NEED POWER

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	12
Jumlah Kasus Semula	: N	=	10
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	10

Sigma X	: ΣX	=	357
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	13751
Variansi X	: σ^2_x	=	13
Variansi Y	: σ^2_y	=	101

Koef. Alpha	: rtt	=	0.953
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PEM-AFFL

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  Tot
-----
  1    4  2  2  2  1  4  4  3  22
  2    3  4  3  3  3  3  3  3  25
  3    4  4  4  3  3  4  4  4  30
  4    1  1  1  1  2  1  2  1  10
  5    4  3  3  3  3  4  3  3  26
  6    4  4  4  4  4  3  3  3  29
  7    2  1  1  2  2  1  2  2  13
  8    4  4  4  4  4  4  4  4  32
  9    4  3  4  3  4  3  4  4  29
 10    2  4  3  4  3  4  3  3  26
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-AFFL

Nama Konstrak : AFFILIATION

Jumlah Butir Semula : 8
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 8

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.812	0.748	0.006	sahih
2	0.903	0.863	0.001	sahih
3	0.969	0.956	0.000	sahih
4	0.860	0.818	0.002	sahih
5	0.722	0.647	0.021	sahih
6	0.837	0.775	0.004	sahih
7	0.803	0.759	0.005	sahih
8	0.936	0.917	0.000	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-AFFL

Nama Konstrak : AFFILIATION

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	8
Jumlah Kasus Semula	: N =	10
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	10

Sigma X	: $\Sigma X =$	242
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	6336
Variansi X	: $\sigma^2x =$	8
Variansi Y	: $\sigma^2y =$	48

Koef. Alpha	: rtt =	0.946
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 A l a m a t : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-PRST

Nama Konstrak : PRESTASI KERJA

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.889	0.857	0.001	sahih
2	0.791	0.751	0.006	sahih
3	0.770	0.714	0.010	sahih
4	0.818	0.753	0.006	sahih
5	0.895	0.868	0.001	sahih
6	0.942	0.921	0.000	sahih
7	0.851	0.810	0.002	sahih
8	0.723	0.673	0.016	sahih
9	0.768	0.714	0.010	sahih
10	0.730	0.666	0.017	sahih

=====

** TABEL DATA BUTIR : PEM-PRST

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 Tot
-----
1      3  4  2  4  3  2  3  3  2  3  29
2      4  3  3  3  3  3  4  3  4  4  34
3      4  4  3  3  4  4  3  4  4  3  36
4      3  4  3  4  4  4  1  2  4  4  33
5      3  3  3  4  3  3  4  3  4  3  33
6      4  3  4  4  3  4  3  4  4  4  37
7      4  2  4  3  2  3  2  2  3  4  29
8      4  4  4  4  4  4  4  3  4  4  39
9      3  4  3  3  4  4  4  4  3  3  35
10     2  3  4  4  3  3  2  4  4  4  33
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003

Nama Berkas : PEM-PRST

Nama Konstrak : PRESTASI KERJA

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	10
Jumlah Kasus Semula	: N =	10
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	10
Sigma X	: EX =	294
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	9244
Variansi X	: σ^2x =	8
Variansi Y	: σ^2y =	60
Koef. Alpha	: rtt =	0.957
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PEM-A-PR

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 Tot
-----
```

1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	31
2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
4	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	25
5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	33
6	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	32
7	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	23
8	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
10	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-A-PR

Nama Konstrak : PEN PRESTASI ATASAN

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.788	0.726	0.008	sahih
2	0.799	0.730	0.008	sahih
3	0.864	0.826	0.002	sahih
4	0.751	0.695	0.012	sahih
5	0.854	0.813	0.002	sahih
6	0.921	0.892	0.000	sahih
7	0.705	0.650	0.020	sahih
8	0.756	0.715	0.010	sahih
9	0.832	0.793	0.003	sahih
10	0.764	0.701	0.012	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PEM-A-PR

Nama Konstrak : PEN PRESTASI ATASAN

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	10
Jumlah Kasus Semula	: N	=	10
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	10

Sigma X	: ΣX	=	301
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	9533
Variansi X	: σ^2x	=	7
Variansi Y	: σ^2y	=	47

Koef. Alpha	: rtt	=	0.937
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

**BAGIAN
ADMINISTRASI DAN
KEUANGAN**

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : ADM-NACH

```
=====
```

Kasus	Butir Nomor											
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Tot
1	2	1	1	4	4	2	1	1	4	4	2	26
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	20
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42
6	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38
7	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	14
8	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	37
9	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	37

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003

Nama Berkas : ADM-WACH

Nama Konstrak : ADM-ACHIEVEMENT

Jumlah Butir Semula : 11
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 11

Jumlah Kasus Semula : 9
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 9

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.892	0.871	0.001	sahih
2	0.901	0.870	0.001	sahih
3	0.836	0.796	0.005	sahih
4	0.795	0.749	0.010	sahih
5	0.733	0.680	0.021	sahih
6	0.892	0.871	0.001	sahih
7	0.901	0.870	0.001	sahih
8	0.836	0.796	0.005	sahih
9	0.795	0.749	0.010	sahih
10	0.733	0.680	0.021	sahih

=====

(bersambung)

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.892	0.871	0.001	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : ADM-NACH

Nama Konstrak : ADM-ACHIEVEMENT

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	11
Jumlah Kasus Semula	: N	=	9
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	9
Sigma X	: EX	=	287
Sigma X Kuadrat	: EX ²	=	9907
Variansi X	: σ^2x	=	11
Variansi Y	: σ^2y	=	84
Koef. Alpha	: rtt	=	0.955
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : ADM-POW

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 Tot
-----
```

1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	42
2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	40
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	20
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
7	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	16
8	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
9	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	42

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-POW

Nama Konstrak : ADM-POWER

Jumlah Butir Semula : 12
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 12

Jumlah Kasus Semula : 9
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 9

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.865	0.839	0.002	sahih
2	0.892	0.868	0.001	sahih
3	0.821	0.794	0.005	sahih
4	0.903	0.882	0.001	sahih
5	0.883	0.859	0.002	sahih
6	0.835	0.801	0.005	sahih
7	0.859	0.831	0.003	sahih
8	0.869	0.841	0.002	sahih
9	0.859	0.831	0.003	sahih
10	0.911	0.891	0.001	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.865	0.839	0.002	sahih
12	0.892	0.868	0.001	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-POW

Nama Konstrak : ADM-POWER

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	12
Jumlah Kasus Semula	: N =	9
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	9

Sigma X	: $\Sigma X =$	326
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	12686
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	11
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	98

Koef. Alpha	: rtt =	0.971
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : ADM-AFFI

```
=====
Kasus   Butir Nomor
Nomor   1 2 3 4 5 6 7 8 Tot
-----
  1     3 4 4 4 4 1 2 1 23
  2     3 4 3 4 4 3 4 4 29
  3     3 3 4 3 4 4 4 3 28
  4     2 1 1 2 2 2 2 1 13
  5     4 4 3 4 3 4 3 4 29
  6     4 4 3 4 4 4 4 4 31
  7     2 1 2 2 1 1 1 2 12
  8     3 3 3 4 4 4 3 3 27
  9     4 3 4 3 3 3 3 4 27
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardinarsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-AFFI

Nama Konstrak : ADM-AFFILIATION

Jumlah Butir Semula : 8
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 8

Jumlah Kasus Semula : 9
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 9

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.854	0.819	0.004	sahih
2	0.897	0.853	0.002	sahih
3	0.709	0.627	0.035	sahih
4	0.839	0.796	0.005	sahih
5	0.849	0.795	0.005	sahih
6	0.787	0.701	0.017	sahih
7	0.880	0.838	0.003	sahih
8	0.787	0.701	0.017	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-AFFI

Nama Konstrak : ADM-AFFILIATION

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	8
Jumlah Kasus Semula	: N	=	9
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	9

Sigma X	: ΣX	=	219
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	5727
Variansi X	: σ^2x	=	8
Variansi Y	: σ^2y	=	44

Koef. Alpha	: rtt	=	0.927
Peluang Galat α	: p	=	0.001
Status	:		Andal

=====

** TABEL DATA BUTIR : ADM-PRES

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9  Tot
-----
```

1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	30
5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
7	3	3	2	2	4	2	3	2	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-PRES

Nama Konstrak : ADM-PRESTASI KERJA

Jumlah Butir Semula : 9
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 9

Jumlah Kasus Semula : 9
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 9

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.753	0.694	0.018	sahih
2	0.899	0.871	0.001	sahih
3	0.868	0.824	0.003	sahih
4	0.857	0.818	0.004	sahih
5	0.892	0.870	0.001	sahih
6	0.753	0.691	0.019	sahih
7	0.920	0.899	0.001	sahih
8	0.951	0.933	0.000	sahih
9	0.951	0.933	0.000	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-PRES

Nama Konstrak : ADM-PRESTASI KERJA

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	9
Jumlah Kasus Semula	: N =	9
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	9

Sigma X	: $\Sigma X =$	241
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	7027
Variansi X	: $\sigma^2 x =$	9
Variansi Y	: $\sigma^2 y =$	64

Koef. Alpha	: rtt =	0.958
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : ADM-A-PR

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9  Tot
-----
```

1	3	4	3	4	4	1	2	3	2	26
2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	2	2	3	3	2	1	1	2	2	18
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
6	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
7	2	1	3	3	2	2	2	3	3	21
8	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
9	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 A l a m a t : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-A-PR

Nama Konstrak : ADM-PEN PRESTASI ATASAN

Jumlah Butir Semula : 9
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 9

Jumlah Kasus Semula : 9
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 9

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.876	0.853	0.002	sahih
2	0.797	0.749	0.010	sahih
3	0.941	0.922	0.000	sahih
4	0.887	0.849	0.002	sahih
5	0.883	0.849	0.002	sahih
6	0.798	0.744	0.011	sahih
7	0.904	0.876	0.001	sahih
8	0.900	0.865	0.002	sahih
9	0.840	0.796	0.005	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UG

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : ADM-A-PR

Nama Konstrak : ADM-PEN PRESTASI ATASAN

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	9
Jumlah Kasus Semula	: N	=	9
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	9

Sigma X	: ΣX	=	242
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	7124
Variansi X	: σ^2_x	=	10
Variansi Y	: σ^2_y	=	69

Koef. Alpha	: rtt	=	0.958
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

**BAGIAN
PERSONALIA**

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PERS-NAC

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 Tot
=====
1      3  4  3  4  4  3  3  3  4  4  3  38
2      3  4  3  3  3  3  3  4  4  4  4  38
3      2  2  1  1  2  2  1  1  1  2  1  16
4      4  3  4  4  3  3  3  3  3  4  4  38
5      3  4  4  3  4  4  4  4  4  4  3  41
6      1  1  1  2  2  2  2  1  1  1  1  15
7      4  4  4  4  4  4  4  4  4  4  4  44
=====

```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-NAC

Nama Konstrak : PERS-NEED ACHIEVEMENT

Jumlah Butir Semula : 11
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 11

Jumlah Kasus Semula : 7
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 7

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.890	0.869	0.006	sahih
2	0.934	0.919	0.002	sahih
3	0.964	0.955	0.001	sahih
4	0.874	0.848	0.008	sahih
5	0.908	0.894	0.004	sahih
6	0.914	0.902	0.003	sahih
7	0.916	0.900	0.003	sahih
8	0.964	0.955	0.001	sahih
9	0.967	0.958	0.001	sahih
10	0.962	0.953	0.001	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 A l a m a t : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-NAC

Nama Konstrak : PERS-NEED ACHIEVEMENT

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	11
Jumlah Kasus Semula	: N =	7
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	7

Sigma X	: $\Sigma X =$	230
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	8430
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	13
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	125

Koef. Alpha	: rtt =	0.982
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-NAC

Nama Konstrak : PERS-NEED ACHIEVEMENT

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	11
Jumlah Kasus Semula	: N	=	7
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	7

Sigma X	: ΣX	=	230
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	8430
Variansi X	: σ^2_x	=	13
Variansi Y	: σ^2_y	=	125

Koef. Alpha	: rtt	=	0.982
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 A l a m a t : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-POW

Nama Konstrak : PERS NEED POWER

Jumlah Butir Semula : 12
 Jumlah Butir Gugur : 2
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 7
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 7

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.870	0.834	0.010	sahih
2	0.892	0.867	0.006	sahih
3	0.902	0.873	0.005	sahih
4	0.872	0.844	0.009	sahih
5	0.853	0.821	0.012	sahih
6	0.834	0.798	0.016	sahih
7	0.886	0.853	0.007	sahih
8	0.895	0.875	0.005	sahih
9	0.918	0.894	0.004	sahih
10	0.918	0.896	0.004	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.485	0.399	0.311	gugur
12	-0.436	-0.514	0.119	gugur

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-POW

Nama Konstrak : PERS NEED POWER

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	10
Jumlah Kasus Semula	: N	=	7
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	7
Sigma X	: ΣX	=	201
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	6271
Variansi X	: σ^2x	=	9
Variansi Y	: σ^2y	=	71
Koef. Alpha	: rtt	=	0.967
Peluang Galat α	: p	=	0.001
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PERS-AFF

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  Tot
=====
  1    4  3  4  3  3  4  4  3  28
  2    3  4  3  4  4  3  3  3  27
  3    3  4  3  3  3  4  4  4  28
  4    2  2  1  1  2  1  2  1  12
  5    4  3  4  4  3  4  3  3  28
  6    3  4  4  3  4  3  3  3  27
  7    1  1  1  2  2  1  2  2  12
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-AFF

Nama Konstrak : PERS-NEED AFFILIATION

Jumlah Butir Semula : 8
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 8

Jumlah Kasus Semula : 7
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 7

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.882	0.844	0.009	sahih
2	0.871	0.826	0.011	sahih
3	0.945	0.920	0.002	sahih
4	0.862	0.818	0.012	sahih
5	0.803	0.760	0.023	sahih
6	0.961	0.943	0.001	sahih
7	0.857	0.824	0.011	sahih
8	0.880	0.846	0.008	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-AFF

Nama Konstrak : PERS-NEED AFFILIATION

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	8
Jumlah Kasus Semula	: N	=	7
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	7

Sigma X	: ΣX	=	162
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	4098
Variansi X	: σ^2x	=	8
Variansi Y	: σ^2y	=	50

Koef. Alpha	: rtt	=	0.957
Peluang Galat α	: p	=	0.001
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PERS-PRE

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 Tot
-----
  1    4  4  4  3  4  4  4  3  3  3  36
  2    3  3  3  4  3  3  3  3  3  4  32
  3    3  4  3  4  4  3  3  4  4  3  35
  4    2  3  3  2  2  2  3  3  3  4  27
  5    4  4  4  3  3  3  4  3  3  4  35
  6    3  3  4  4  3  4  4  3  4  3  35
  7    3  3  2  3  2  4  3  2  4  4  30
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PERS-PRE

Nama Konstrak : PERS-PRESTASI KERJA

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 7
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 7

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.833	0.794	0.016	sahih
2	0.945	0.927	0.002	sahih
3	0.945	0.927	0.002	sahih
4	0.855	0.817	0.012	sahih
5	0.827	0.797	0.016	sahih
6	0.804	0.763	0.023	sahih
7	0.787	0.738	0.029	sahih
8	0.908	0.888	0.004	sahih
9	0.875	0.838	0.009	sahih
10	0.866	0.833	0.010	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PERS-PRE

Nama Konstrak : PERS-PRESTASI KERJA

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	10
Jumlah Kasus Semula	: N =	7
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	7

Sigma X	: EX =	199
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	6213
Variansi X	: σ^2x =	11
Variansi Y	: σ^2y =	79

Koef. Alpha	: rtt =	0.961
Peluang Galat α	: p =	0.001
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PERS-A-P

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 Tot
-----
```

1	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	31
2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	2	3	3	1	2	2	3	1	4	2	23
5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
7	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	18

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 A l a m a t : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-A-P

Nama Konstrak : PERS-PEN PRESTASI ATASAN

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 7
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 7

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.879	0.858	0.007	sahih
2	0.879	0.855	0.007	sahih
3	0.909	0.883	0.005	sahih
4	0.821	0.783	0.019	sahih
5	0.928	0.911	0.003	sahih
6	0.954	0.939	0.001	sahih
7	0.871	0.833	0.010	sahih
8	0.869	0.844	0.009	sahih
9	0.956	0.943	0.001	sahih
10	0.946	0.932	0.001	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 09-30-2003
 Nama Berkas : PERS-A-P

Nama Konstrak : PERS-PEN PRESTASI ATASAN

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	10
Jumlah Kasus Semula	: N =	7
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	7

Sigma X	: $\Sigma X =$	202
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	6456
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	11
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	90

Koef. Alpha	: rtt =	0.972
Peluang Galat α	: p =	0.001
Status	:	Andal

=====

**BAGIAN
PRODUKSI**

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PROD-ACH

```
=====
```

Kasus	Butir Nomor										
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tot
1	4	3	1	4	4	2	4	4	2	1	29
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
10	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	30

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-ACH

Nama Konstrak : PROD-NEED ACHIEVEMENT

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.805	0.763	0.005	sahih
2	0.913	0.892	0.000	sahih
3	0.789	0.727	0.008	sahih
4	0.865	0.827	0.002	sahih
5	0.849	0.807	0.002	sahih
6	0.888	0.862	0.001	sahih
7	0.865	0.827	0.002	sahih
8	0.805	0.763	0.005	sahih
9	0.888	0.862	0.001	sahih
10	0.789	0.727	0.008	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-ACH

Nama Konstrak : PROD-NEED ACHIEVEMENT

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	10
Jumlah Kasus Semula	: N	=	10
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	10

Sigma X	: ΣX	=	293
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	9393
Variansi X	: σ^2_x	=	12
Variansi Y	: σ^2_y	=	81

Koef. Alpha	: rtt	=	0.953
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PROD-PO*

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 Tot
=====
1      3  4  2  4  4  2  3  3  2  3  4  34
2      3  3  3  3  4  3  3  3  4  3  4  36
3      3  3  4  3  3  4  3  4  3  3  3  36
4      1  2  1  1  2  1  1  2  2  1  2  16
5      3  4  4  3  4  4  3  3  4  4  3  39
6      4  3  3  3  3  3  4  3  4  3  4  37
7      1  1  2  2  1  2  1  1  2  2  1  16
8      3  3  4  4  4  4  3  4  3  4  4  40
9      4  4  4  4  3  4  4  3  3  4  3  40
10     2  3  4  2  3  4  2  3  3  2  3  31
=====

```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-POW

Nama Konstrak : PROD-NEED POWER

Jumlah Butir Semula : 11
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 11

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.914	0.892	0.000	sahih
2	0.840	0.805	0.003	sahih
3	0.792	0.739	0.007	sahih
4	0.827	0.787	0.003	sahih
5	0.839	0.802	0.003	sahih
6	0.792	0.739	0.007	sahih
7	0.914	0.892	0.000	sahih
8	0.842	0.810	0.002	sahih
9	0.686	0.634	0.024	sahih
10	0.888	0.861	0.001	sahih

=====

(bersambung)

(sambungan)

```
=====
```

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.815	0.773	0.004	sahih

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-POW

Nama Konstrak : PROD-NEED POWER

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	11
Jumlah Kasus Semula	: N =	10
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	10

Sigma X	: EX =	325
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	11311
Variansi X	: σ^2x =	10
Variansi Y	: σ^2y =	75

Koef. Alpha	: rtt =	0.955
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PROD-AFF

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  Tot
-----
```

1	3	3	2	4	3	2	3	4	24
2	4	3	4	3	3	3	4	3	27
3	3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	1	2	1	1	1	1	2	2	11
5	4	3	3	4	3	3	3	3	26
6	3	4	4	4	3	4	4	3	29
7	2	1	1	1	2	1	1	2	11
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31
9	4	4	3	3	4	4	3	4	29
10	2	4	4	1	3	3	2	3	22

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamaradiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-AFF

Nama Konstrak : PROD-NEED AFFILIATION

Jumlah Butir Semula : 8
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 8

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.829	0.775	0.004	sahih
2	0.803	0.746	0.007	sahih
3	0.857	0.801	0.003	sahih
4	0.801	0.720	0.009	sahih
5	0.910	0.884	0.000	sahih
6	0.943	0.920	0.000	sahih
7	0.886	0.848	0.001	sahih
8	0.840	0.804	0.003	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-AFF

Nama Konstrak : PROD-NEED AFFILIATION

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	8
Jumlah Kasus Semula	: N =	10
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	10
Sigma X	: EX =	240
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	6250
Variansi X	: σ^2x =	9
Variansi Y	: σ^2y =	49
Koef. Alpha	: rtt =	0.945
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PROD-PRE

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 Tot
=====
```

1	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	31
2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	30
5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
6	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
7	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	23
8	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
10	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	32

```
=====
```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-PRE

Nama Konstrak : PROD-PRESTASI KERJA

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.855	0.811	0.002	sahih
2	0.785	0.737	0.007	sahih
3	0.839	0.800	0.003	sahih
4	0.821	0.765	0.005	sahih
5	0.887	0.862	0.001	sahih
6	0.937	0.918	0.000	sahih
7	0.717	0.649	0.021	sahih
8	0.824	0.774	0.004	sahih
9	0.665	0.598	0.033	sahih
10	0.885	0.856	0.001	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-PRE

Nama Konstrak : PROD-PRESTASI KERJA

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	10
Jumlah Kasus Semula	: N =	10
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	10
Sigma X	: $\Sigma X =$	296
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	9518
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	11
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	76
Koef. Alpha	: rtt =	0.945
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : PROD-A-P

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 Tot
=====
  1    2  3  2  3  3  1  4  3  2  4  27
  2    3  4  3  4  4  3  3  4  3  3  34
  3    4  4  3  4  3  4  3  4  4  3  36
  4    1  3  1  2  3  3  2  2  1  2  20
  5    4  3  3  4  4  4  4  3  3  4  36
  6    3  3  4  4  4  3  4  3  4  3  35
  7    2  2  2  3  3  3  1  1  1  3  21
  8    4  4  4  4  4  3  4  4  4  4  39
  9    4  3  3  3  3  4  3  3  4  3  33
 10    3  4  4  4  4  3  3  3  3  2  33
=====

```

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR (VALIDITY)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-A-P

Nama Konstrak : PROD-PEN-PRESTASI-ATASAN

Jumlah Butir Semula : 10
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 10
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 10

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.888	0.856	0.001	sahih
2	0.802	0.764	0.005	sahih
3	0.808	0.761	0.005	sahih
4	0.905	0.876	0.001	sahih
5	0.848	0.817	0.002	sahih
6	0.689	0.619	0.027	sahih
7	0.741	0.656	0.019	sahih
8	0.880	0.851	0.001	sahih
9	0.935	0.914	0.000	sahih
10	0.638	0.548	0.050	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : UJI-KEANDALAN TEKNIK Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta - Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2003, Dilindungi UU

Nama Pemilik : Yuliarfi Pastiana A.
 Nama Lembaga : FEE - 03
 Alamat : Jl. Nitipuran 182, Sonosewu, Yogyakarta
 =====

Tgl. Analisis : 10-01-2003
 Nama Berkas : PROD-A-P

Nama Konstrak : PROD-PEN-PRESTASI-ATASAN

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	10
Jumlah Kasus Semula	: N	=	10
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	10
Sigma X	: ΣX	=	300
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	9640
Variansi X	: $\sigma^2 x$	=	10
Variansi Y	: $\sigma^2 y$	=	64
Koef. Alpha	: rtt	=	0.939
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

LAMPIRAN

D

Yth. Saudara / Saudari
Karyawan PT Kusumatex Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian ini, kami mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia mengharapkan partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini dengan jujur. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, tetapi yang diperhatikan adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan dan pandangan saudara/saudari. Kejujuran saudara/saudari sangat kami harapkan dan hargai.

Atas perhatiaannya kami ucapkan banyak terimakasih.

Maria

99311087

A. Karakteristik Responden

Petunjuk : Isilah dengan tanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi anda.

Nama Karyawan:

Bagian :

1. Karakteristik Responden
 - a. Jenis kelamin
 - b. Laki-laki
 - c. Perempuan
2. Usia
 - a. 23 – 30 tahun
 - b. 31 – 38 tahun
 - c. 39 – 46 tahun
 - d. 47 – 55 tahun
3. Pendidikan
 - a. Tamat SD
 - b. Tamat SLTP
 - c. Tamat SMU
 - d. Tamat Diploma III
 - e. Sarjana
4. Status perkawinan
 - a. Kawin
 - b. Tidak kawin

5. Jika sudah kawin, tanggungan
 - a. 1 orang
 - b. 2 – 3 orang
 - c. Lebih dari 3 orang
6. Status pencarian nafkah
 - a. Utama
 - b. Tambahan
7. Masa kerja
 - a. Kurang dari 7 tahun
 - b. 8 – 11 tahun
 - c. 12 – 15 tahun
 - d. lebih dari 20 tahun
8. Jumlah saudara
 - a. kurang dari 3 orang
 - b. 3 – 5 orang
 - c. lebih dari 5 orang
9. Anak ke
 - a. sulung
 - b. tengah
 - c. bungsu
10. Daerah asal
 - a. DIY
 - b. Luar DIY

1. BAGIAN PEMASARAN

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang seperti mencari daerah pemasaran yang baru dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah seperti mengelola daerah pemasaran yang sudah ada.				
2.	Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.				
3.	Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.				
4.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
5.	Kebanyakan kegagalan pemasaran adalah karena adanya karyawan bagian pemasaran yang malas.				
6.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
7.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya mampu mengerjakannya.				
8.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				

9.	Selalu ada hubungan langsung antara kerasnya saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan penghargaan yang saya terima.				
10.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya.				
11.	Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh tim kerja saya dalam memasarkan produk karena adanya peranan besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian pemasaran mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan pemasaran yang dibuat oleh perusahaan				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.				
5.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
6.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
7.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				
8.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
9.	Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				

10.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				
11.	Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.				
12.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian pemasaran, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejekan" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah penjualan, saya tidak memerlukan pendapat orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
2.	Kemampuan saya untuk memasarkan produk perusahaan.				
3.	Kualitas servis pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan.				
4.	Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan tugas-tugas pemasaran yang diberikan pada saya.				
5.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya.				
6.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan saya dalam memenuhi target penjualan dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu pemasaran.				
10.	Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.				

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan untuk memasarkan produk perusahaan.				
3.	Kualitas servis pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan.				
4.	Tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pemasaran yang diberikan.				
5.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberikan kepercayaan oleh atasan ataupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan karyawan dalam memenuhi target penjualan dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yaitu pemasaran.				
10.	Tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan.				

2. BAGIAN PRODUKSI

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu ingin mencoba pekerjaan yang baru agar saya tidak cepat merasa jenuh dengan pekerjaan saya dibagian produksi				
2.	Saya belum merasa puas jika belum menghasilkan produk yang sempurna walau terkadang untuk menghasilkan produk tersebut membutuhkan waktu yang agak lama.				
3.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
4.	Kebanyakan kegagalan produksi adalah karena adanya karyawan bagian produksi yang malas sehingga lalai dalam tugasnya.				
5.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
6.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya pasti mampu mengerjakannya.				
7.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
8.	Selalu ada hubungan langsung antara kerasnya saya bekerja untuk memenuhi target produksi dengan imbalan yang saya terima.				
9.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang kualitas hasil kerja saya.				
10.	Saya pikir keberhasilan bagian produksi dalam memenuhi target produksi perusahaan karena adanya peran besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian produksi mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan mengenai produksi yang dibuat oleh perusahaan				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
5.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
6.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				
7.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
8.	Setiap hasil kerja saya walaupun kualitasnya kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				
9.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				
10.	Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.				
11.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian produksi, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejekan" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah misalnya alat kerja saya rusak, saya selalu berusaha sendiri dulu, ketika saya tetap tidak mampu saya lalu meminta bantuan orang lain.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan saya untuk menghasilkan produk dalam jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
3.	Kualitas kain yang saya hasilkan.				
4.	Tingkat kejujuran dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan bahan-bahan yang telah ditentukan sebelumnya.				
5.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya maupu oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan saya dalam memenuhi target produksi dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan teknis saya tentang alat-alat produksi yang saya gunakan.				
10.	Tanggung jawab saya dalam memelihara alat kerja.				

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan untuk menghasilkan produk dalam jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
3.	Kualitas kain yang dihasilkan karyawan.				
4.	Tingkat kejujuran dalam mengerjakan pekerjaan karyawan dengan bahan-bahan yang telah ditentukan sebelumnya.				
5.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberikan kepercayaan oleh atasan maupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan karyawan dalam memenuhi target produksi dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan teknis karyawan tentang alat-alat produksi yang digunakan.				
10.	Tanggung jawab karyawan dalam memelihara alat kerja.				

3. BAGIAN PERSONALIA

DAFTAR PERTANYAAN**Need For Achievement**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah.				
2.	Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.				
3.	Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.				
4.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
5.	Kebanyakan kesalahan penempatan karyawan yang terjadi adalah karena kurang jelinya karyawan bagian personalia mengatur penempatan karyawan.				
6.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
7.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya pasti mampu mengerjakannya.				
8.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
9.	Selalu ada hubungan langsung antara jelinya saya menempatkan karyawan baru sesuai dengan kemampuannya yang akan				

	mempengaruhi efektifitas dan kinerja perusahaan dengan penghargaan yang saya terima.				
10.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang cara saya menilai karyawan baru ataupun karyawan lama.				
11.	Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh departemen personalia dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya karena adanya peranan besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian personalia mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan menyangkut karyawan yang dibuat oleh perusahaan.				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.				
5.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
6.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
7.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				

8.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
9.	Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				
10.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				
11.	Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.				
12.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian personalia, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejekan" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah mengenai penempatan karyawan, saya tidak memerlukan pendapat orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
2.	Kemampuan saya menilai kemampuan dan potensi karyawan baru.				
3.	Kemampuan saya dalam menilai karyawan yang saya kenal ataupun karyawan yang belum saya kenal.				
4.	Tingkat kejujuran saya dalam bekerja.				
5.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
7.	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu personalia.				
10.	Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.				

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan menilai kemampuan dan potensi karyawan baru.				
3.	Kemampuan karyawan dalam menilai karyawan yang dikenal ataupun karyawan yang belum dikenal.				
4.	Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.				
5.	Tingkat kejujuran karyawan ketika karyawan diberikan kepercayaan oleh atasan ataupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
7.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yaitu personalia.				
10.	Tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan.				

4. BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah.				
2.	Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.				
3.	Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.				
4.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
5.	Kebanyakan kesalahan administrasi perusahaan dan kesalahan pembukuan keuangan perusahaan yang terjadi adalah karena adanya karyawan bagian administrasi dan keuangan yang malas..				
6.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
7.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya pasti mampu mengerjakannya.				
8.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
9.	Selalu ada hubungan langsung antara kejujuran dan rajinnya saya bekerja dengan imbalan yang saya terima.				

10.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang cara saya bekerja.				
11.	Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh departemen administrasi dan keuangan dalam mengelola administrasi dan keuangan perusahaan karena adanya peranan besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian administrasi dan keuangan mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan yang menyangkut administrasi dan keuangan yang dibuat oleh perusahaan.				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.				
5.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
6.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
7.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				
8.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
9.	Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				

10.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				
11.	Saya akan mempertahankan laporan keuangan yang saya buat dengan gigih.				
12.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian administrasi dan keuangan, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejekan" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah mengenai kesalahan pencatatan keuangan, saya akan berusaha menyelesaikannya sendiri terlebih dahulu ketika saya tidak sanggup, saya akan meminta bantuan orang lain.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih yakin melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya dalam menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
2.	Kemampuan saya menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan keuangan perusahaan tempat saya bekerja.				
3.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberi tugas untuk mengelola uang perusahaan.				
4.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.				
5.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
6.	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
7.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
8.	Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu administrasi dan keuangan.				
9.	Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.				

Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan keuangan perusahaan.				
3.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberi tugas untuk mengelola uang perusahaan.				
4.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberikan kepercayaan oleh atasan ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.				
5.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
6.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
7.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
8.	Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya yaitu administrasi dan keuangan.				
9.	Tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan.				

1. BAGIAN PEMASARAN

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu ingin mencoba pekerjaan yang baru agar saya tidak cepat merasa jenuh dengan pekerjaan saya dibagian produksi				
2.	Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.				
3.	Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.				
4.	Kebanyakan kegagalan pemasaran adalah karena adanya karyawan bagian pemasaran yang malas.				
5.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
6.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya mampu mengerjakannya.				
7.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
8.	Selalu ada hubungan langsung antara kerasnya saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan penghargaan yang saya terima.				

9.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya.				
10.	Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh tim kerja saya dalam memasarkan produk karena adanya peranan besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian pemasaran mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan pemasaran yang dibuat oleh perusahaan				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.				
5.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
6.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
7.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				
8.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
9.	Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				
10.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				

11.	Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.				
12.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian pemasaran, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejekan" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah penjualan, saya tidak memerlukan pendapat orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut tetapi ketika saya tetap tidak mampu saya lalu meminta bantuan orang lain.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
2.	Kemampuan saya untuk memasarkan produk perusahaan.				
3.	Kualitas servis pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan.				
4.	Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan tugas-tugas pemasaran yang diberikan pada saya.				
5.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya.				
6.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan saya dalam memenuhi target penjualan dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu pemasaran.				
10.	Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.				

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan untuk memasarkan produk perusahaan.				
3.	Kualitas servis pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan.				
4.	Tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pemasaran yang diberikan.				
5.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberikan kepercayaan oleh atasan ataupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan karyawan dalam memenuhi target penjualan dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yaitu pemasaran.				
10.	Tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan.				

2. BAGIAN PRODUKSI

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu ingin mencoba pekerjaan yang baru agar saya tidak cepat merasa jenuh dengan pekerjaan saya dibagian produksi				
2.	Saya belum merasa puas jika belum menghasilkan produk yang sempurna walau terkadang untuk menghasilkan produk tersebut membutuhkan waktu yang agak lama.				
3.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
4.	Kebanyakan kegagalan produksi adalah karena adanya karyawan bagian produksi yang malas sehingga lalai dalam tugasnya.				
5.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
6.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya pasti mampu mengerjakannya.				
7.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
8.	Selalu ada hubungan langsung antara kerasnya saya bekerja untuk memenuhi target produksi dengan imbalan yang saya terima.				
9.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang kualitas hasil kerja saya.				
10.	Saya pikir keberhasilan bagian produksi dalam memenuhi target produksi perusahaan karena adanya peran besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian produksi mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan mengenai produksi yang dibuat oleh perusahaan				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
5.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
6.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				
7.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
8.	Setiap hasil kerja saya walaupun kualitasnya kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				
9.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				
10.	Saya sering mempertahankan pendirian saya dengan gigih.				
11.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian produksi, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejek" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah misalnya alat kerja saya rusak, saya selalu berusaha sendiri dulu, ketika saya tetap tidak mampu saya lalu meminta bantuan orang lain.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan saya untuk menghasilkan produk dalam jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
3.	Kualitas produk yang saya hasilkan.				
4.	Tingkat kejujuran dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan bahan-bahan yang telah ditentukan sebelumnya.				
5.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya maupu oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan saya dalam memenuhi target produksi dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan teknis saya tentang alat-alat produksi yang saya gunakan.				
10.	Tanggung jawab saya dalam memelihara alat kerja.				

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan untuk menghasilkan produk dalam jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
3.	Kualitas kain yang dihasilkan karyawan.				
4.	Tingkat kejujuran dalam mengerjakan pekerjaan karyawan dengan bahan-bahan yang telah ditentukan sebelumnya.				
5.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberikan kepercayaan oleh atasan maupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.				
7.	Kemampuan karyawan dalam memenuhi target produksi dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan teknis karyawan tentang alat-alat produksi yang digunakan.				
10.	Tanggung jawab karyawan dalam memelihara alat kerja.				

3. BAGIAN PERSONALIA

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah.				
2.	Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.				
3.	Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.				
4.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
5.	Kebanyakan kesalahan penempatan karyawan yang terjadi adalah karena kurang jelinya karyawan bagian personalia mengatur penempatan karyawan.				
6.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
7.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya pasti mampu mengerjakannya.				
8.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
9.	Selalu ada hubungan langsung antara jelinya saya menempatkan karyawan baru sesuai dengan kemampuannya yang akan				

	mempengaruhi efektifitas dan kinerja perusahaan dengan penghargaan yang saya terima.				
10.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang cara saya menilai karyawan baru ataupun karyawan lama.				
11.	Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh departemen personalia dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya karena adanya peranan besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian personalia mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan menyangkut karyawan yang dibuat oleh perusahaan.				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.				
5.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
6.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
7.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				

8.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
9.	Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				
10.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian personalia, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejekan" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah mengenai penempatan karyawan, saya tidak memerlukan pendapat orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya untuk menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
2.	Kemampuan saya menilai kemampuan dan potensi karyawan baru.				
3.	Kemampuan saya dalam menilai karyawan yang saya kenal ataupun karyawan yang belum saya kenal.				
4.	Tingkat kejujuran saya dalam bekerja.				
5.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
7.	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu personalia.				
10.	Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.				

Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan menilai kemampuan dan potensi karyawan baru.				
3.	Kemampuan karyawan dalam menilai karyawan yang dikenal ataupun karyawan yang belum dikenal.				
4.	Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.				
5.	Tingkat kejujuran karyawan ketika karyawan diberikan kepercayaan oleh atasan ataupun oleh orang lain.				
6.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
7.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
8.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
9.	Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yaitu personalia.				
10.	Tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan.				

4. BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

DAFTAR PERTANYAAN

Need For Achievement

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih puas bila saya diberikan tugas yang lebih menantang dibandingkan dengan mencoba mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah.				
2.	Dalam suatu tim kerja, saya selalu ingin mendapatkan hasil yang lebih baik dari anggota tim yang lain dalam setiap penyelesaian suatu tugas yang kami lakukan.				
3.	Saya belum merasa puas jika belum menyelesaikan tugas saya dengan sempurna walau terkadang membutuhkan waktu yang agak lama.				
4.	Saya suka ikut ambil bagian dalam suatu pembicaraan penting yang terjadi di sekitar saya.				
5.	Kebanyakan kesalahan administrasi perusahaan dan kesalahan pembukuan keuangan perusahaan yang terjadi adalah karena adanya karyawan bagian administrasi dan keuangan yang malas..				
6.	Dalam jangka panjang saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah saya kerjakan selama ini.				
7.	Saya lebih suka mencoba mengerjakan tugas-tugas yang lebih sulit walau dengan kemampuan yang kurang daripada mengerjakan tugas yang saya perkirakan saya pasti mampu mengerjakannya.				
8.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada saya meskipun tugas tersebut di atas kemampuan saya.				
9.	Selalu ada hubungan langsung antara kejujuran dan rajinnya saya bekerja dengan imbalan yang saya terima.				

10.	Saya selalu mampu menerima setiap kritik dan saran dari teman-teman sekerja maupun dari atasan saya tentang cara saya bekerja.				
11.	Saya pikir keberhasilan yang diperoleh oleh departemen administrasi dan keuangan dalam mengelola administrasi dan keuangan perusahaan karena adanya peranan besar saya di dalamnya.				

Need For Power

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Rata-rata karyawan bagian administrasi dan keuangan mempunyai pengaruh dalam setiap keputusan yang menyangkut administrasi dan keuangan yang dibuat oleh perusahaan.				
2.	Saya sering mengemukakan pendapat-pendapat saya kepada orang lain agar mereka setuju dengan pendapat saya.				
3.	Sangat sulit bagi saya untuk mengontrol apa yang dilakukan oleh orang lain.				
4.	Dalam suatu kelompok diperlukan orang yang mampu memimpin semua anggota kelompok.				
5.	Adalah hal yang sangat sulit bagi saya untuk menolong orang lain tanpa mereka sendiri yang meminta bantuan terlebih dahulu.				
6.	Saya sangat senang dan bahagia ketika saya menolong orang lain pada saat mereka membutuhkan bantuan.				
7.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan				
8.	Terkadang saya suka menunda suatu pekerjaan walaupun pada akhirnya saya akan mengerjakannya.				
9.	Setiap hasil kerja saya walaupun kurang memuaskan, saya ingin tetap dihargai.				

10.	Walaupun kemampuan saya terbatas, saya selalu ingin menolong teman-teman saya yang sedang kesulitan.				
11.	Saya akan mempertahankan laporan keuangan yang saya buat dengan gigih.				
12.	Saya selalu ingin mengenal lebih dekat dengan orang lain.				

Need For Affiliation

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kesepian karena teman sekerja terutama dibagian administrasi dan keuangan, tidak berusaha bersahabat dengan saya.				
2.	Saya lebih suka mengubah "ejek-ejek" menjadi suasana penuh humor yang sopan sehingga tidak ada yang akan tersinggung				
3.	Saya lebih senang berada di rumah, daripada ikut dengan kegiatan-kegiatan yang ada di tempat kerja saya.				
4.	Ketika saya menghadapi masalah mengenai kesalahan pencatatan keuangan, saya akan berusaha menyelesaikannya sendiri terlebih dahulu ketika saya tidak sanggup, saya akan meminta bantuan orang lain.				
5.	Saya senang sekali karena saya dapat diterima baik di lingkungan tempat saya bekerja.				
6.	Saya lebih yakin melakukan pekerjaan dengan orang lain dari pada melakukan sendiri.				
7.	Saya suka berkumpul dengan orang lain walau untuk membicarakan hal-hal kecil.				
8.	Saya tidak begitu menghiraukan perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan teman, karena saya yakin itu tidak akan berjalan.				

Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan saya dalam menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja.				
2.	Kemampuan saya menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan keuangan perusahaan tempat saya bekerja.				
3.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberi tugas untuk mengelola uang perusahaan.				
4.	Tingkat kejujuran saya ketika saya diberikan kepercayaan oleh atasan saya ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.				
5.	Kedisiplinan saya dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
6.	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
7.	Kemampuan saya bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
8.	Pengetahuan saya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya yaitu administrasi dan keuangan.				
9.	Tanggung jawab saya dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan pada saya.				

Prestasi Kerja Oleh Atasan

Nama karyawan yang dinilai :

Departemen kerja karyawan yang dinilai :

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan.				
2.	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan keuangan perusahaan.				
3.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberi tugas untuk mengelola uang perusahaan.				
4.	Tingkat kejujuran karyawan ketika diberikan kepercayaan oleh atasan ataupun oleh orang lain terutama yang berhubungan dengan keuangan.				
5.	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.				
6.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.				
7.	Kemampuan karyawan bekerja sama dalam suatu tim kerja.				
8.	Pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya yaitu administrasi dan keuangan.				
9.	Tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian suatu tugas yang dibebankan.				

LAMPIRAN E

DATA RESPONDEN BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Res.	Need for Achievement												Total												
	Pernyataan no:																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	
1	2	1	1	4	4	2	2	1	4	4	2	27	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	39
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	40	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	40	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	38	
4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	20	
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	41	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	41	
6	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	38	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41	
7	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	14	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	16	
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44	
9	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	38	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	41	

Res.	Need for Affiliation												Total	Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri												Total			
	Pernyataan no:													Pernyataan no:															
1	2	3	4	5	6	7	8	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	
1	3	4	4	4	1	2	1	23	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	3	4	3	4	4	4	1	2	3	2	26
2	3	4	3	4	4	3	4	29	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	
3	3	3	4	3	4	4	3	28	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	2	1	1	2	2	2	1	13	3	2	3	3	4	4	3	4	3	30	1	2	3	3	2	1	1	2	2	17	
5	4	4	3	4	3	4	3	29	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	34	
6	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	
7	2	1	2	2	1	1	2	12	3	3	2	2	2	4	2	2	3	25	2	1	3	3	2	2	2	3	3	21	
8	3	3	3	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	3	31	
9	4	3	4	3	3	3	4	27	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	30	

DATA RESPONDEN BAGIAN PERSONALIA

Res.	Need for Achievement										Need for power																				
	Pernyataan no:										Pernyataan no:																				
1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	76	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	75	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	57	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1
6	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	80	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	62	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1

Res.	Need for Affiliation										Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri										Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan																							
	Pernyataan no:										Pernyataan no:										Pernyataan no:																							
1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	28	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	32	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	12	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	28	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	1	4	4	37
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	23
6	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	27	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	34
7	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	12	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	20

DATA RESPONDEN BAGIAN PEMASARAN

Res.	Need for Achievement										Need for power													
	Pernyataan no:										Pernyataan no:													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	4	4	1	3	4	2	4	3	2	3	3	2	35
2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	39
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	42
4	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	18	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	17
5	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	33	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	40
6	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	33	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	43
7	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	18
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	43
10	1	1	2	4	3	4	3	3	3	3	27	1	4	3	3	3	4	1	3	3	2	4	4	35
11	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
12	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
13	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	40
14	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	14	1	1	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	27
15	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
16	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	40

Res.	Need for Affiliation										Penilaian Prestasi Kerja Oleh Diri Sendiri										Penilaian Prestasi Kerja Oleh Atasan										
	Pernyataan no:										Pernyataan no:										Pernyataan no:										
1	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	2	2	2	1	4	4	3	22	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	20	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	31
2	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34	
3	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	3	4	4	4	3	3	34	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33	
4	1	4	1	1	2	1	2	1	13	2	1	2	2	1	2	1	2	2	16	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	25	
5	4	3	3	3	3	4	3	3	26	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	33	
6	4	4	4	4	4	3	3	3	29	2	3	3	3	4	2	3	3	4	30	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	32	
7	2	1	1	2	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	1	2	3	2	19	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	23	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	3	3	3	2	4	32	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	34	
9	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
10	2	4	3	4	3	4	3	3	26	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	34	
11	2	3	2	2	4	2	4	2	21	3	4	3	3	3	3	3	2	2	29	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	31	
12	4	3	4	3	3	4	3	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34	
13	2	3	3	3	4	2	3	3	23	2	2	4	3	4	4	4	3	4	34	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33	
14	1	2	4	4	3	1	2	3	18	4	3	4	4	3	3	4	4	3	35	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	25	
15	3	3	4	4	3	3	3	2	25	3	4	3	2	4	3	1	3	4	30	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33	
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	36	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	32	

DATA BAGIAN PRODUKSI

Res.	Need for Achievement										Need for power										TOT	
	Pernyataan no:										Pernyataan no:											
1	4	3	1	4	4	2	4	4	2	1	29	1	2	4	4	2	3	3	2	3	4	34
2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	36
4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	15	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	16
5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	39
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	37
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	16
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	40
9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
10	2	4	4	2	4	3	2	2	3	30	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	31
11	4	3	1	4	4	2	4	4	2	29	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	34
12	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
13	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	36
14	2	2	1	1	1	2	1	2	1	15	1	2	3	4	2	3	2	2	1	2	2	23
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	39
16	4	2	2	2	1	4	4	4	2	28	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	37
17	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	4	1	2	2	1	2	4	4	2	2	1	23
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	40
19	1	4	1	1	2	1	2	1	4	18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	31
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	39
22	2	1	1	2	2	1	2	2	1	16	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	1	2	2	2	2	4	4	2	2	1	23
24	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	40
25	2	4	3	4	3	4	3	3	2	32	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	40
26	2	3	2	2	4	2	4	2	2	26	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	31
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35	4	1	2	2	1	2	4	4	2	2	1	23
28	2	3	3	3	4	2	3	3	3	28	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	40
29	1	2	4	4	3	1	2	3	2	21	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	37
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	31

