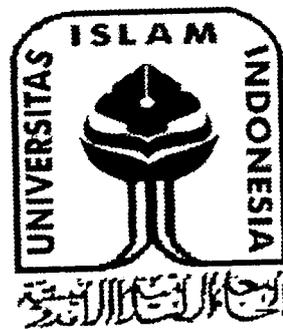


**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN KUSUMATEX YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :
ALFIAN AFRIADI
97311280

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2003

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN KUSUMATEX YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : Alfian Afriadi

NIM : 97311280

NIRM : 970051011302120264

**JURUSAN EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2003

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL:

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN KUSUMATEK

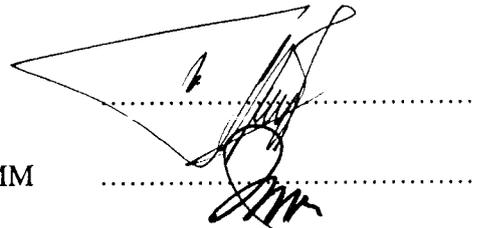
Disusun Oleh: ALFIAN AFRIADI
Nomor Mahasiswa: 97311280

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
pada tanggal 11 Juni 2003

Penguji/Pembimbing Skripsi: DRS. H. SUPARDI, MM

Penguji

DRS. ZAINAL MUSTOFA EQ, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. H. Suwarsono, MA

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN KUSUMATEX YOGYAKARTA**

Oleh :

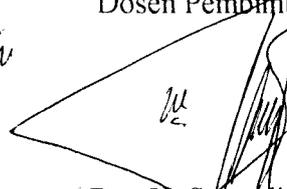
Nama : Alfian Afriadi
NIM : 97 311 280
NIRM : 970051011302120264
Jurusan : Ekonomi Manajemen

Yogyakarta, 2003

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Asst. Wapri



(Drs. H. Sapardi MM)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim

Assalammu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KUSUMATEX YOGYAKARTA** “.

Adapun maksud penulis menyusun skripsi ini terutama adalah untuk memenuhi salah satu syarat mutlak untuk mendapatkan gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan maupun pengarahan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Luthfi Hasan selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. Suwarsono, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. H. Supardi MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dari awal hingga selesainya penulisan skripsi ini.
4. Kepada kedua orang tuaku Bapak Effendi Dja'far dan Ibu Nurbaiti beserta saudara-saudaraku semua atas segala bantuan, doa dan cintanya selama ini.

5. Papi dan Mami Bapak Sucahyono (alm.) dan Ibu Nunuk Riyantini beserta seluruh keluarga, yang telah memberikan bantuan, doa dan nasehat-nasehatnya.
6. Wak Usman Saleh beserta seluruh keluarganya, yang telah banyak membantu saya selama ini.
7. Spesial buat Vita Cahyaningtyas yang sangat saya sayangi atas segala dorongan dan bantuannya.
8. Sok Din, Bik Anik Alex, Putri dan Taufik yang telah merawat saya selama menuntut ilmu di Yogyakarta sehingga saya berhasil.
9. Mbak Eni beserta keluarga dan teman-teman semua.

Semoga dengan amalan tersebut, akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagai khasanah pustaka dan bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Yogyakarta, 23 Juni 2003

Penyusun,

(Alfian A)

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Pokok Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Bagi Perusahaan	6
1.4.2. Bagi Penulis	6
1.5. Metodologi Penelitian	7
1.5.1. Populasi dan Sampel	7
1.5.2. Variabel-variabel	9
1. Motivasi	9
2. Kepuasan Kerja	9
3. Prestasi Kerja	10
1.5.3. Metode Pengumpulan Data	12
1.5.4. Analisis Data	12
1.5.5. Alat Analisis Data	13
1. Regresi Linier Berganda	13
2. Korelasi Berganda	14
3. Korelasi Parsial	14
4. Uji Hipotesis	15
BAB II. LANDASAN TEORI	17
2.1. Motivasi	17
2.1.1. Istilah Motivasi	17
2.1.2. Berbagai Teori Tentang Motivasi	18
2.1.2.1. Content Theory	18
2.1.2.2. Process Theory	20
2.1.2.3. Reinforcement Theory	20
2.1.2.4. Teori Tentang Motivasi Manusia Dari A.H. Maslow	21
2.1.3. Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja	25
2.2. Kepuasan Kerja	26
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.2.2. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja	27
2.2.3. Fungsi Kepuasan Kerja	31

2.2.4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	32
2.2.5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	33
2.3. Prestasi Kerja	35
2.3.1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	35
2.3.2. Sistem-sistem Penilaian Prestasi Kerja Tradisional	35
2.3.3. Sistem-sistem Penilaian Prestasi Kerja Masa Depan	38
2.3.4. Ukuran-ukuran Prestasi Kerja	40
2.4. Hipotesis	44
BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	45
3.1. Sejarah Perusahaan	45
3.2. Lokasi Perusahaan	46
3.3. Visi dan Misi Perusahaan	48
3.3.1. Visi Perusahaan	48
3.3.2. Misi Perusahaan	48
3.4. Struktur Organisasi Perusahaan	49
3.5. Tujuan Perusahaan	52
3.6. Pemasaran	53
3.6.1. Daerah Pemasaran	53
3.6.2. Strategi Pemasaran	54
3.6.3. Harga	54
3.6.4. Saluran Distribusi	54
3.6.5. Promosi	55
3.7. Sistem Upah	55
3.8. Program Pendidikan dan Latihan	55
3.9. Pembagian Jam Kerja	56
3.10. Tata Tertib Perusahaan dan Kewajiban Karyawan	57
3.11. Larangan-larangan Bagi Karyawan	58
3.12. Tindakan Disiplin	59
3.13. Program Jaminan Sosial	60
BAB IV. ANALISA DATA	62
4.1. Proses Pengumpulan Data	62
4.2. Karakteristik Responden	62
4.3. Data dan Analisis	64
4.3.1. Analisis Deskriptif	65
4.3.1.1. Analisa Motivasi	66
4.3.1.2. Analisa Kepuasan Kerja	68
4.3.1.3. Analisa Prestasi Kerja	69
4.3.2. Analisis Inferensial	70
4.3.2.1. Regresi Berganda	71
4.3.2.2. Korelasi Berganda	72
4.3.2.3. Korelasi Partial	72
4.3.2.4. Uji Serentak (F)	72
4.3.2.5. Uji Partial (t)	75

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Kerja Bidang Produksi	8
Tabel 3.1. Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan Tekstil Kusumatex	52
Tabel 3.2. Pembagian Jam Kerja Bagian Administrasi	56
Tabel 3.3. Pembagian Jam Kerja Untuk Karyawan Bagian Produksi	57
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	63
Tabel 4.2. Klasifikasi Motivasi	67
Tabel 4.3. Klasifikasi Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.4. Klasifikasi Prestasi Kerja	69
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Analisa Regresi dan Korelasi	73
Tabel 4.6. Perbandingan Antara Nilai T Hitung Dengan Nilai T Tabel	75

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar II.1. Model Motivasi Dari Content Theory	19
Gambar II.2. Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan jangka panjang dibidang ekonomi pada hakekatnya adalah menciptakan masyarakat yang adil dan makmur melalui peningkatan hasil usaha dibidang ekonomi. Pembangunan nasional sebagaimana digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang pelaksanaannya melalui tahap pembangunan baik jangka panjang maupun jangka pendek yang lebih terarah dalam mencapai tujuan.

Tingkat persaingan perusahaan dewasa ini semakin meningkat yang mana bentuk persaingan yang dihadapi tidak hanya pasar domestik saja, akan tetapi juga pasar internasional. Disamping itu adanya faktor lain seperti kemajuan teknologi, cepatnya informasi, peraturan pemerintah dan semakin tingginya tingkat pengetahuan karyawan menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan investasi yang penting, karena selama karyawan tersebut masih terikat pada perusahaan mereka akan menjadi bagian dari fungsi organisasi. Untuk mendapatkan dan mempertahankan aspek sumber daya manusia, khususnya perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Perlakuan perusahaan ini dalam arti yang kompleks yaitu cara pandang perusahaan dalam memperlakukan karyawannya sebagai manusia yang membutuhkan motivasi untuk menciptakan atau meningkatkan prestasi.

Adapun pengertian motivasi itu sendiri menurut Edwin B. Flippo adalah Motivasi merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran operasional¹⁾

A.H. Maslow mengemukakan sejumlah proposisi tentang perilaku manusia sebagai berikut :

1. *Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (man is wanting being)*
2. *Sebuah kebutuhan yang dipenuhi bukanlah sebuah motivator perilaku*
3. *Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan suatu hirarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan.²⁾*

Tingkatan kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow mungkin merupakan model untuk mempelajari tingkah laku manusia yang paling banyak dianut. Maslow menyarankan urutan-urutan kebutuhan dasar sebagai berikut : kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, cinta atau kasih sayang, penghargaan, self actualization³⁾. Adapun pemenuhan kebutuhan dasar tersebut oleh perusahaan kepada karyawan adalah meliputi pemberian insentif (upah) yang layak, sarana transportasi, perumahan, kebutuhan akan

¹⁾ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Jilid Kedua, Erlangga, Jakarta, 1992

²⁾ Prof. Dr. J. Winardi, *SE Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hal : 12

³⁾ Drs. Heidjrachman R. dan Drs. Suad Husnan M.B.A, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Yogyakarta, BPFE UGM, 1984, hal :181

kompleksnya maka pimpinan harus mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawannya. Ia bekerja dengan apa selain upah, kepuasan kerja, apakah prestasi kerja karyawan juga akan dipengaruhi pengalaman dan kemauan berorganisasi, atau pencapaian suatu jabatan, pemenuhan target perusahaan atautkah aktualisasi diri.

Pada perusahaan Kusumatex karyawan yang bekerja sudah cukup baik, dilihat dari motivasi, kepuasan kerja dan prestasi yang dicapainya. Hanya saja yang menjadi kendala adalah perusahaan menetapkan standar yang tinggi, paling tidak 90% dari karyawannya mempunyai motivasi, kepuasan dalam bekerja serta prestasi yang sangat tinggi, agar produktivitas perusahaan lebih meningkat lagi dan dapat memenuhi permintaan konsumen serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang prestasi kerja dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kusumatex** “.

1.2. Pokok Masalah

Yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama antara motivasi dan kepuasan kerja dengan prestasi yang terjadi di perusahaan ?

4. Manakah yang lebih berpengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui latar belakang masalah penelitian tersebut, maka penulis sampai pada tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian.

- a. Apakah ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja.
- b. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.
- c. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijaksanaan dalam hal berproduksi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam praktek yang sesungguhnya, dan menambah wawasan mengenai masalah yang dihadapi di dalam perusahaan.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Populasi dan Sampel

Dalam batasan masalah, lingkup penelitian adalah bagian populasi pada bagian produksi. Sedangkan populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga, yaitu sejumlah sampel yang dipandang representatif dari populasi itu.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi adalah sampel merupakan berapa besarnya sampel yang diambil untuk mendapatkan data yang representatif, beberapa peneliti menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dan ada pula peneliti lain yang menyatakan bahwa sampel yang diambil minimal 5% dari jumlah satuan elementer dari populasi⁴⁾.

Kemudian dari populasi tersebut diambil sampel dengan metode acak sederhana. Dalam teknik ini sampel diambil sedemikian rupa setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel⁵⁾.

Berikut adalah jumlah populasi karyawan bidang produksi pada perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta :

Tabel I.1
Jumlah tenaga kerja bidang produksi

Keterangan		Jumlah
1.	Bagian Lipat	6 Orang
2.	Bagian Produksi Operator Tenun	64 Orang
3.	Bagian Produksi Operator Pallet	17 Orang
4.	Operator Warping	12 Orang
5.	Bagian Cucuk	9 Orang
Total		108 Orang

Sumber : Perusahaan Kusumatex

Adapun penentuan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus sebagai berikut⁶⁾.

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

Dimana : n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan
(prosentase kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel populasi, e = 10 %)

$$\text{Jadi : } n = \frac{108}{1 + 108 * 0.1^2}$$

$$n = 51,9231$$

⁴⁾ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Metodologi Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES, 1986, hal : 12

⁵⁾ Ibid, Hal : 6

Dengan melihat dari hasil tersebut di atas yang mana hasilnya adalah $n = 51,9231$ maka penulis akan mengambil sampel sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja pada bidang produksi, diharapkan dengan jumlah tersebut dapat mewakili populasi yang ada.

1.5.2. Variabel-Variabel

a. Variabel bebas terdiri dari motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2)

1. Motivasi (X_1)

Ukuran-ukurannya adalah :

- Kebutuhan fisiologis dasar
- Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan
- Kebutuhan cinta atau kasih sayang atau sosial
- Kebutuhan akan penghargaan
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh.

As'ad yaitu :

- Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

⁶⁾ Consuelo G. Sevilla, Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta, UI Press, 1993, hal : 161

- Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

b. Variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y)

Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Kualitas pekerjaan
Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, ketrampilan dalam mengerjakan tugas dan juga dalam kebersihan menjaga lingkungan kerja.
- Kuantitas pekerjaan
Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat diukur atas dasar hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam bekerja.

Variabelnya dapat diukur melalui indikator-indikator output dibandingkan dengan standar output yang ditetapkan perusahaan dan indikator tambahan jam kerja yang diberikan kepada karyawan.

- Hubungan kerja

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat dari sikap pimpinan perusahaan dalam menghadapi bawahan dan bagaimana hubungan antar teman sekerja serta kekompakan dalam bekerja.

- Faktor pengetahuan

Faktor pengetahuan adalah merupakan kemampuan seorang karyawan ditinjau dari pengetahuan tentang sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, maupun kemampuan teknis atau pekerjaannya

- Faktor penyesuaian pekerjaan

Merupakan faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan melaksanakan tugas di luar pekerjaannya maupun adanya tugas-tugas baru serta kecepatannya berfikir dan bertindak dalam bekerja.

- Faktor kehandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang atau kehandalan mereka dalam melaksanakan tugas misalnya

kehandalan dalam melaksanakan prosedur dan peraturan kerja, inisiatif, disiplin dan lain-lain

- Faktor keselamatan kerja

Faktor ini menyangkut penilaian bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan

Yaitu mengumpulkan data dari penelitian yang dilakukan dari obyek penelitian (perusahaan) baik berupa data primer maupun data sekunder

Data tersebut diperoleh dengan cara antara lain :

1. Dokumentasi Perusahaan
2. Wawancara
3. Kuesioner

1.5.4. Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa variabel dependennya adalah prestasi kerja (dengan simbol Y) serta variabel independennya adalah motivasi (dengan simbol X_1) maupun kepuasan kerja (dengan simbol X_2). Kemudian diasumsikan pula bahwa antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja tidak saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Adapun kuesioner ini secara garis besar terdiri atas 3 bagian utama yaitu :

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Prestasi kerja

Untuk menentukan nilai dari responden yang diberikan pada responden, maka tiap-tiap butir pernyataan akan dinilai dengan menggunakan metode skala likert sebagai berikut :

- Sangat Tinggi skore : 5
- Tinggi skore : 4
- Cukup Tinggi skore : 3
- Rendah skore : 2
- Sangat Rendah skore : 1

1.5.5. Alat Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Dalam analisa regresi linier berganda ini kita akan berusaha menghubungkan variabel X yang banyaknya lebih dari satu, digambarkan dalam model statistik sebagai berikut ⁷⁾ :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_k \cdot X_k + \epsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

β_0 = Intercept Regresi

β_1 = Koefisien Regresi X_1

X_1 = Motivasi

β_2 = Koefisien Regresi X_2

X_2 = Kepuasan Kerja

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y⁸⁾

$$R^2 = \frac{b_1 \beta_{YX_1} + b_2 \beta_{YX_2} + \dots + b_k \beta_{YX_k}}{\beta_Y^2}$$

3. Korelasi Parsial

Harga-harga untuk koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y untuk jenjang keberapapun dapat dicari dengan menggunakan rumus secara umum sebagai berikut⁹⁾ :

$$r_{12 \dots k} = \frac{r_{12 \dots k} - [r_{1k-23 \dots k(k-1)}][r_{1k-23 \dots (k-1)}]}{\sqrt{[1-r_{12 \dots k}^2 - 23 \dots (k-1)][1-r_{1k-23 \dots (k-1)}^2]}}$$

⁷⁾ Ibid, hal : 127

⁸⁾ Ibid, hal : 136

⁹⁾ Zainal Mustofa, Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi, BPFE UII, Yogyakarta, 1995, hal : 138

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan

a) Uji F

Menguji keberartian koefisien korelasi parsial dengan menggunakan rumus hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian uji F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$, bila perhitungan menunjukkan :

$$F_{hit} > F_{tab} \text{ maka } H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hit} > F_{tab} \text{ maka } H_a \text{ diterima}$$

- 1). Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- 2). Ada peranan diantara 2 variabel yang diuji :

$$F_{hit} < F_{tab} \text{ maka } H_0 \text{ diterima}$$

$$F_{hit} < F_{tab} \text{ maka } H_a \text{ ditolak}$$

b) Uji T

1. Menentukan :

- Hipotesis nihil (H_0) = $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan yang meyakinkan antara nilai variabel pengaruh (motivasi dan kepuasan kerja) dengan variabel tergantung (prestasi kerja karyawan)

- Hipotesis alternatif (H_a) = $r < 0$, yaitu ada hubungan yang meyakinkan antara variabel pengaruh (motivasi dan kepuasan kerja) dengan variabel tergantung (prestasi kerja karyawan)
2. Menentukan kriteria taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan
 $df = n-1$
 3. Kriteria Pengujian
 - H_0 diterima apabila nilai t_{hit} yang diperoleh lebih kecil dari t_{tab}
 - H_a ditolak apabila nilai t_{hit} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tab}

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

2.1.1. Istilah Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *Movere*, yang berarti “menggerakkan”. (to Move).

Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti misalnya :

“.... motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”. (Mitchell, 1982 : 81)

Rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh Stephen P. Robbins Dan Mary Coulter dalam karya mereka yang berjudul *Management* . Kata mereka : “... Apakah yang kiranya dimaksud dengan motivasi karyawan (Employee Motivation)?”

Kita akan merumuskannya sebagai berikut :

“Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian,

untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. (Robbins et. al, 1999 : 50).

Definisi lain tentang motivasi menyatakan bahwa :

“... motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. (Gray et al, 1984 : 69)¹⁰⁾.

Adapun pengertian motivasi itu sendiri menurut Edwin B. Flippo adalah motivasi merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran operasional.

2.1.2. Berbagai Teori Tentang Motivasi

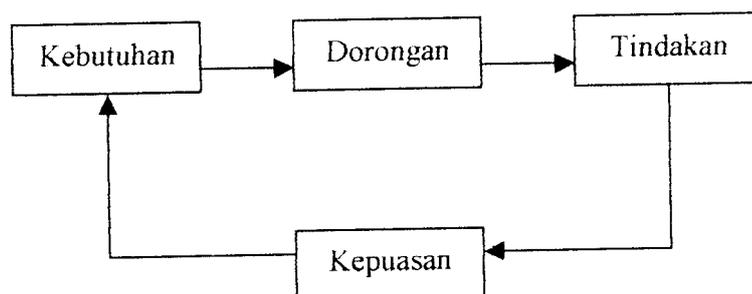
2.1.2.1. Content Theory

Content theory ini berkaitan dengan beberapa nama seperti Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson dan McClelland. Beberapa nama tersebut mungkin sudah tidak asing bagi mereka yang mempelajari tentang motivasi, dan berpengaruh pada pandangan-pandangan manajemen.

¹⁰⁾ Prof. Dr. J. Winardi, SE, *Op cit.*, Hal : 1 s/d 2

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakanyang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar II. 1 Model Motivasi dari Content Theory

Nampaknya teori ini sangat sederhana : yang diperlukan oleh seorang manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan, dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

2.1.2.2.Process Theory

Process theory bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya expectancy (pengharapan) yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah valance- atau kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

2.1.2.3.Reinforcement Theory

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motive atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan

berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.¹¹⁾

2.1.2.4. Teori Tentang Motivasi Manusia Dari A.H. Maslow

Maslow memandang seorang individu, sehubungan dengan suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri, bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana, yang tidak terorganisasi.

Berikut ini hirarki-hirarki kebutuhan menurut Maslow adalah :

1. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologikal

Pada tingkatan terendah pada hirarki yang ada, dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam tingkatan ini adalah oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas dan pengaturan suhu.

Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut :

11) Drs. Heidjrachman Op. Cit ... Hal : 197 s/d 200.

sosial, yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya, menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seseorang individu, ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi. Walaupun banyak manajer dewasa ini memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.

4. Kebutuhan-kebutuhan akan Penghargaan

Dalam hirarki Maslow, pada tingkatan berikutnya terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan, atau kebutuhan-kebutuhan egoistik-untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri, mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta independensi (ketidak ketergantungan). Kelompok kedua kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan, mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang individu atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status,

Sewaktu seseorang individu bergerak ke keinginan serta tujuan-tujuannya makin meningkat saja jumlah dan varietasnya.

2.1.3. Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja

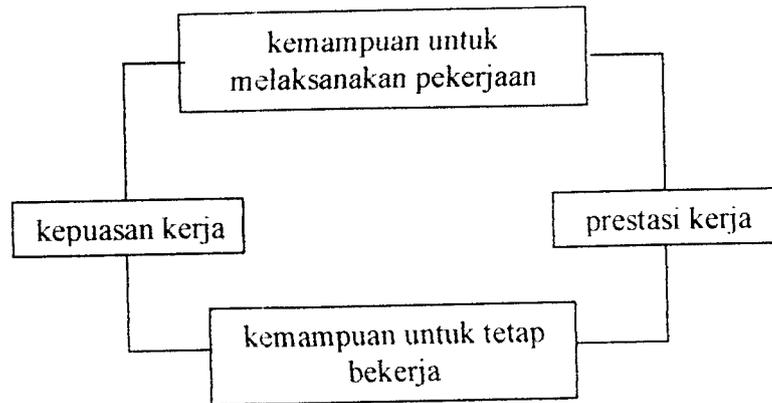
Untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap organisasi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain.

Unsur manusia memang sangat penting, agar stabilitas melaksanakan pekerjaan tinggi, maka sebaiknya karyawan diberikan sarana maupun prasarana yang dapat menunjang kerja mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Adapun hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalah sebagai berikut (Michael Amstrong hal : 76) :

“ bahwa meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik, meskipun demikian masih dapat diperdebatkan bahwa sementara motivasi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, perbaikan prestasi kerja akan meningkatkan motivasi karena menimbulkan perasaan berprestasi.

Dimana hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 11.2. Hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah merupakan hal yang bersifat pribadi. Setiap individu akan merasakan tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu, semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja muncul apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya minimal yang dikeluarkan oleh pekerja tersebut dianggap sudah memadai.

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi perusahaan dengan nilai balas jasa seperti yang diharapkan oleh karyawan.

2.2.2. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Moh. As'ad, yaitu :

1. Teori Dua Faktor (Two factors theory)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfier (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : Achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (hygiene factors) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security dan status (Wexley & Jukl, 1977, hal : 103).

Kritikan terhadap teori dua faktor ini adalah :

- a. Bahwa teori dua faktor ini bersifat method bound (terikat kepada metodenya) sehingga bila diuji dengan metode yang berbeda, maka hasilnya akan berubah. Bahkan Davis (1972) berkomentar bahwa teori dua faktor ini terlalu mudah dibuktikan apabila mempergunakan metode Herzberg (dikutip dari Yahya Umar, 1979).
- b. Bahwa sudah menjadi kecenderungan orang untuk menyalahkan situasi diluar dirinya sebagai sumber ketidakpuasan, dan kecenderungan untuk mengklaim bahwa hal-hal yang sukses dan menyenangkan adalah berasal dari diri sendiri.
- c. Bahwa metode yang digunakan oleh Herzberg tidak mengungkapkan hal-hak yang di repressed (ditekan) oleh individu.

maka discrepancy theory akan lebih cocok, karena lebih mencerminkan konsep tingkah laku yang multiple determinism¹²⁾.

2.2.3. Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan perlu sekali dimengerti oleh para pimpinan perusahaan, karyawan sebagai individu mempunyai sikap pandangan, cara berfikir dan lainnya, sehingga tanpa adanya kepuasan kerja bisa mengakibatkan karyawan akan bekerja semaunya sendiri, tidak bersemangat dalam bekerja yang dapat mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja. Jika kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan tidak dapat berjalan dengan baik maka akan timbul hal-hal yang merupakan ungkapan ketidakpuasan mereka yang dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas karyawan
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Tingkat perpindahan (labour turn over) yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi
- e. Tuntutan yang seringkali terjadi
- f. Pemogokan dan sebagainya.

¹²⁾ Drs. Moh As'ad, Op cit..... Hal : 104 s/d 111.

Keberatan cara ini adalah kesulitan yang harus dihadapi untuk menilai secara keseluruhan seorang individu. Keberatan lain adalah bahwa kita akan terpaksa melakukan perbandingan dalam jumlah yang cukup banyak, lebih-lebih kalau jumlah karyawan yang harus dinilai (diperbandingkan) cukup banyak.

2. Perbandingan karyawan dengan karyawan

Suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor adalah dengan menggunakan perbandingan karyawan dengan karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, inisiatif dan dapat tidaknya diandalkan, dipilih untuk maksud-maksud penilaian tersebut. Suatu skala penilaian dirancang untuk masing-masing faktor yang dinilai. Tetapi skala penilaian tersebut bukannya disusun definisi untuk masing-masing faktornya, tetapi dibandingkan dengan karyawan-karyawan tertentu, untuk mencerminkan tingkatan-tingkatan suatu faktor tertentu.

3. Grading

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk prestasi kerja karyawan misalnya adalah baik sekali, memuaskan dan kurang memuaskan, yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas. Prestasi kerja dari tiap karyawan kemudian diperbandingkan dengan definisi

yang penting adalah, apakah faktor-faktor tersebut cukup mewakili persyaratan kerja yang dinilai.

5. Checklists

Untuk mengurangi beban para penilai dalam menentukan penilaian mereka, maka sistem checklists bisa dipergunakan. Disini penilai bukan menilai karyawan, tetapi sekedar melaporkan. Penilaian atas tingkah laku yang dilaporkan, dilakukan oleh bagian personalia¹³⁾.

2.3.3. Sistem-Sistem Penilaian Prestasi Kerja Masa Depan

Penggunaan pendekatan-pendekatan yang berorientasi masa lalu dapat diibaratkan seperti mengendarai mobil dengan melihat kaca spion, kita hanya mengetahui di mana kita telah berada, bukan ke mana kita akan pergi. Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah :

1. Penilaian diri (self-appraisal). Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila

¹³⁾ Drs. Heidjrachman, *Op Cit.....*, Hal : 122 s/d 127

4. Sikap ; merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan¹⁷⁾.

Sedangkan menurut Supardi faktor-faktor prestasi kerja adalah¹⁸⁾ :

1. Kualitas pekerjaan

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, ketrampilan dalam mengerjakan tugas dan juga dalam kebersihan menjaga lingkungan kerja.

2. Kuantitas pekerjaan

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat diukur atas dasar hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam bekerja. Variabelnya dapat diukur melalui indikator-indikator output dibandingkan dengan standar output yang ditetapkan perusahaan dan indikator tambahan jam kerja yang diberikan kepada karyawan.

3. Hubungan kerja

Yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat dari sikap pimpinan perusahaan dalam menghadapi bawahan dan bagaimana

¹⁷⁾ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Jilid I, Edisi VI, Jakarta, Erlangga, 1989, hal : 250

¹⁸⁾ Supardi MM, *Manajemen Personalia II*, Yogyakarta, BPFE UII, 1989, hal : 69

2.4. Hipotesis

Hipotesa adalah suatu kesimpulan yang sifatnya sementara yang harus dibuktikan. Hipotesa ini merupakan dugaan yang dimungkinkan benar atau salah.

Model hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
2. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja
3. Diduga ada pengaruh secara bersama antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan tekstil KUSUMATEX Yogyakarta, didirikan pada tahun 1963 oleh Bapak Ashari dengan ijin usaha No. 394/012/d/32114/II/1963. Perusahaan ini sebelum diberi nama “KUSUMATEX”, bernama Perusahaan Tenun “Cindelaras” dan dalam bentuk Perusahaan Perorangan. Perusahaan berdiri di atas tanah seluas lebih kurang 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 hasil produksinya juga 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 memilih alat tenun mesin, produksinya mengalami peningkatan dan mampu memenuhi permintaan konsumen. Untuk memenuhi permintaan pasar, selang satu tahun kemudian ditambah 25 unit, sehingga jumlah keseluruhannya menjadi 40 unit ATM (Alat Tenun Mesin). Dengan didukung alat tenun tersebut, perusahaan mengalami peningkatan dalam hasil produksinya dan keadaan ini dapat dipertahankan

perusahaan sampai 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 tekstil "KUSUMATEX" Yogyakarta. Ditangan pemilik baru tersebut, perusahaan mengalami perkembangan yang cukup pesat dengan menggunakan alat tenun mesin sebanyak 40 unit dengan tenaga kerja sebanyak 70 orang. Setelah melaksanakan produksi selama 1 tahun, perusahaan mengalami peningkatan produksi yang sangat cepat. Permintaan akan barang semakin bertambah, sehingga perusahaan menambah jumlah mesin tenun menjadi 60 unit, hingga saat ini perusahaan mempunyai 72 unit alat tenun mesin dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 133 orang.

3.2. Lokasi Perusahaan

Perusahaan tenun KUSUMATEX terletak di jalan Tirtodipuran No. 8. Kelurahan Mangkuyudan, Kecamatan Mantriweron, Kota Madya Yogyakarta, DIY. Tempat kedudukan perusahaan tekstil KUSUMATEX Yogyakarta tersebut

4

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.

3.3.1

2. Pemasaran

Perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta, letaknya sangat strategis, hal ini memudahkan konsumen untuk mengetahui atau menghubungi perusahaan, sehingga penjualan hasil produksi tersebut dapat berjalan lancar atau mudah dilakukan. Konsumen dari perusahaan ini adalah pengusaha pakaian jadi atau pengusaha batik.

3. Tenaga kerja

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

produksi dibantu oleh tiga orang pengawas, masing-masing adalah pengawas I, pengawas II dan pengawas III serta beberapa montir/ asisten montir.

Selain tugas-tugas tersebut kepala bagian produksi mempunyai wewenang mengkoordinasi bagian-bagian lain seperti :

- Operator Warping : bertugas mengawasi kerja mesin warping dalam menggulung benang ke dalam kelos.
- Operator mesin pallet : bertugas menggulung benang yang masih dalam ikatan cone ke dalam pallet-pallet.
- Operator mesin cucuk : bertugas memisahkan utas-utas benang pada boom tenun atau boom warping dengan menggunakan alat cucuk.
- Operator mesin tenun : bertugas mengawasi kerja mesin tenun dan mengganti pallet-pallet kecil yang dipasang melintang pada mesin tenun apabila pallet-pallet kecil tersebut habis benangnya.
- Operator lipat : bertugas melipat kain grey yang telah selesai dari pemrosesan dan memasukkannya ke dalam gudang.

c. Bagian Keuangan dan Personalia

Tugas : 1. Mencatat semua penerimaan dan pengeluaran dari keseluruhan data keuangan, serta membuat laporan data dari segala kejadian transaksi keuangan.

2. Memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini dan menyeleksi proses penerimaan karyawan, serta mengatur penempatan dari para karyawan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan ketrampilannya.

d. Bagian Administrasi

Bertugas melakukan surat menyurat baik ke dalam maupun ke luar perusahaan, serta mendokumentasikan kegiatan perusahaan.

e. Pengawas

Menangani segala proses produksi dan mengawasi setiap operator mesin yang menjalankan proses produksi.

f. Montir dan Assisten Montir

Bertugas merawat dan memperbaiki mesin-mesin yang mengalami kerusakan.

3.6.5. Promosi

Yaitu dengan cara memberikan potongan harga dan dengan pembuatan kalender.

3.7. Sistem Upah

1. Upah harian : Diberikan setiap tanggal 1 dan 15 tiap-tiap bulannya pada bagian warping, cucuk, pallet dan lipat. Besarnya Rp. 14.500/ hari.
2. Upah borongan : Diberikan tiap tanggal 1 dan 15 tiap-tiap bulannya pada bagian tenun. Besarnya Rp. 55 / meter.
3. Upah bulanan : Diberikan tiap tanggal 1 tiap-tiap bulannya pada bagian staffnya. Besarnya antara Rp. 250.000 – Rp. 800.000.

3.8. Program Pendidikan dan Latihan

Perusahaan tekstil Kusumatex dalam melatih dan mengembangkan kemampuan karyawannya melalui :

1. Sistem Ceramah

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

2. Conference (Diskusi)

Merupakan pertemuan formal dimana terjadi diskusi ataupun konsultasi tentang sesuatu hal yang penting. Dalam hal ini para peserta dapat ikut aktif

menjadi tanggungan karyawan sendiri. Untuk tunjangan kematian, besarnya sumbangan Rp. 50.000 kepada karyawan dan keluarganya.

4. Tunjangan Keselamatan Kerja

Bagi karyawan yang mengalami musibah dan sudah masuk Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), maka akan mendapatkan santunan, dan ASTEK tersebut ditanggung oleh perusahaan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Kriteria Penilaian	Tingkat Penilaian	Jumlah Jawaban	
		Dalam Angka	Dalam %
Umur	< 25 Tahun	0	0%
	26 – 40 Tahun	53	88,3%
	> 40 Tahun	7	11,7%
Jumlah		60	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	5%
	Wanita	57	95%
Jumlah		60	
Tingkat Pendidikan Terakhir	SD	13	21,7%
	SMP	38	63,3%
	SMA	9	15%
	S 1/ Kuliah	0	0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden tersebut di atas maka terlihat bahwa dari 60 responden karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta yang paling banyak adalah umur 26 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau sebanyak 88,3%, kemudian karyawan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 7 orang atau sebanyak 11,7%, dan tidak ada dari responden yang berumur di bawah 25 tahun. Atas dasar perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi perusahaan

4.3.1.2. Analisa Kepuasan Kerja

Untuk kepuasan kerja, faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini menurut Moh. As'ad (1995 : 115) adalah faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Tabel 4.3
Klasifikasi Kepuasan Kerja

Nilai Total	Responden	Prosentase	Keterangan
63 – 75	49 orang	81,7 %	Sangat Tinggi
51 – 62	2 orang	3,3 %	Tinggi
39 – 50	6 orang	10 %	Cukup Tinggi
27 – 38	3 orang	5 %	Rendah
15 – 26	0	0	Sangat Rendah
Jumlah	60	100 %	

Dengan melihat prosentase jawaban responden nilai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di atas, sebagian besar responden memilih jawaban Sangat Tinggi sebanyak 49 orang atau sebanyak 81,7 % dengan nilai total 63 – 75. Dan yang lainnya 6 orang atau 10 % memilih jawaban Cukup Tinggi dan Rendah sebanyak 3 orang atau 5 % serta yang memilih jawaban Tinggi sebanyak 2 orang atau 3,3 %. Artinya kebutuhan akan faktor psikologik, faktor fisik, faktor sosial dan faktor finansial yang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja sudah cukup baik, tetapi masih di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan

4.3.2.2. Korelasi Berganda

Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) yang ditunjukkan oleh R^2 yaitu sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) yang digunakan dalam persamaan ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta.

4.3.2.3. Korelasi Partial

Korelasi parsial untuk variabel motivasi sebesar 0,5426 atau 54,26% dimana variabel kepuasan kerja konstan, sedangkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,4868 atau 48,68% dimana variabel motivasi konstan. Ini berarti besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap prestasi kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

4.3.2.4. Uji Serentak (Uji F)

Dari regresi masing-masing variabel dengan F tabel angka signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$, dan $df = 59$, karena df nya tidak tercantum dalam tabel maka perhitungannya dapat dilakukan dengan menggunakan interpolasi.

4.3.2.5. Uji Partial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini untuk membuktikan hipotesis pertama dan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dan pernyataan kedua yaitu diduga ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada taraf nyata 5%. Karena $df = 59$ tidak ada dalam tabel maka perhitungan t tabel dengan menggunakan interpolasi, $df = 59$ berada diantara $df = 40$ dan $df = 60$ maka besarnya t tabel adalah $(2,021 + 2,000) : 2 = 2,0105$.

Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel masing-masing variabel bebas pada taraf nyata 5%

No.	Variabel Bebas	t hit.	t tab.	Keterangan	Nilai r %
1.	X1	4,876	2,0105	t hit. > t tab.	54,26%
2.	X2	4,207	2,0105	t hit. > t tab.	48,68%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai t hitung sebesar 4,876 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,0105. Selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 dan besarnya kontribusi variabel motivasi yang ditunjukkan oleh koefisien korelasinya sebesar 0,5426 atau 54,26%.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan diduga ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai t hitung sebesar 4,207 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,0105. Selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 dan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh koefisien korelasinya sebesar 0,4868 atau 48,68%.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan diduga ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai F hitung sebesar 19,462 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,16. Selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang artinya bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta.

5.2. Saran

1. Untuk variabel motivasi masih berada di bawah standar yang diharapkan oleh perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan masalah ini dan lebih meningkatkannya dengan cara memenuhi kebutuhan karyawannya antara lain menempelkan slogan-slogan yang dapat memberikan semangat dalam memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi.
2. Untuk variabel kepuasan kerja sudah cukup baik tetapi masih di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkannya dengan cara memenuhi kebutuhan karyawannya secara wajar terutama mengenai faktor fisiknya.
3. Untuk variabel prestasi kerjanya juga masih di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, untuk itu perusahaan harus meningkatkannya dengan cara memberikan dorongan dan memperhatikan karyawannya,

M. Manullang, 1978, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Moh. As'ad, 1995, *Psikologi Industri, Edisi Keempat*, Yogyakarta, Liberty.

Porter L.W., 1961, A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job. Dalam D.E. Porter dan P.B. Applewhite (eds.), *Studies in Organizational Behavior and Management*, New York, International Text Book Company.

Supardi, 1989, *Manajemen Personalia II*, Yogyakarta, BPFE UII.

T. Hani Handoko, 1985, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.

Wexley, K.N., dan Yukl G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Richard D. Irwin : Home wood, Illinois.

Zainal Mustafa, Eq. 1995, *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, Yogyakarta, BPFE UII.

Petunjuk : Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban di bawah ini yang saudara anggap paling benar.

Keterangan untuk jawaban :

ST = Sangat Tinggi	Nilai yang diberikan = 5
T = Tinggi	Nilai yang diberikan = 4
CT = Cukup Tinggi	Nilai yang diberikan = 3
R = Rendah	Nilai yang diberikan = 2
SR = Sangat Rendah	Nilai yang diberikan = 1

Daftar pertanyaan :

1. Motivasi

No.	Pernyataan untuk variabel Motivasi	ST	T	CT	R	SR
1.	Kesempatan untuk maju bagi karyawan yang berprestasi	5	4	3	2	1
2.	Pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan	5	4	3	2	1
3.	Kesempatan memberikan usulan kepada atasan	5	4	3	2	1
4.	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan	5	4	3	2	1
5.	Suasana kekeluargaan di perusahaan	5	4	3	2	1
6.	Hubungan saudara dengan rekan sekerja	5	4	3	2	1
7.	Kesempatan mengembangkan ketrampilan pada waktu bekerja	5	4	3	2	1
8.	Perhatian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada saudara	5	4	3	2	1
9.	Ketentraman yang saudara dapatkan di tempat bekerja	5	4	3	2	1
10.	Kesempatan memberikan kritikan kepada atasan	5	4	3	2	1
11.	Bagaimana pesangon yang diberikan oleh perusahaan apabila ada karyawan yang kena PHK	5	4	3	2	1

Data Motinasi Kerja (X1)

	RIITIR 01	RIITIR 02	RIITIR 03	RIITIR 04	RIITIR 05	RIITIR 06	RIITIR 07	RIITIR 08	RIITIR 09
1	4	5	5	4	4	5	4	5	4
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5
7	2	2	2	3	2	2	2	2	3
8	4	4	4	4	4	3	4	3	3
9	5	4	4	4	5	5	4	5	5
10	4	4	4	3	4	3	3	4	4
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	5	4	4	4	4	4
14	1	3	3	4	4	3	3	3	4
15	4	4	4	4	5	5	5	4	5
16	4	5	4	4	5	4	4	4	5
17	4	4	3	3	2	2	1	3	4
18	5	4	5	5	5	5	5	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	3	3	4	3	3	3	2
21	5	5	4	5	4	4	5	4	4
22	4	3	5	5	4	5	5	5	3
23	5	4	4	4	5	5	5	4	5
24	4	4	5	4	5	5	5	5	5
25	4	5	5	5	5	5	5	4	4
26	3	3	3	3	2	3	3	3	2
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4
28	5	4	4	4	5	4	5	4	3
29	5	4	4	3	4	4	5	4	4
30	4	5	4	5	5	5	4	4	5
31	3	3	2	2	1	3	3	3	3
32	4	4	5	5	5	4	3	5	4
33	2	3	2	2	2	2	2	2	2
34	5	3	4	4	4	4	5	4	4
35	5	5	5	5	5	4	4	5	4
36	4	5	5	5	5	4	5	3	4
37	4	5	5	5	4	5	4	5	4
38	5	3	2	3	2	2	3	4	3
39	5	5	4	3	4	3	5	4	5
40	2	1	2	2	3	4	4	2	2

Data Motivasi Kerja (X1)

	RJTIR 01	RJTIR 02	RJTIR 03	RJTIR 04	RJTIR 05	RJTIR 06	RJTIR 07	RJTIR 08	RJTIR 09
41	5	4	4	5	5	5	5	4	4
42	3	3	3	3	2	3	3	3	4
43	5	5	4	4	4	5	5	4	5
44	4	5	5	4	4	4	5	5	4
45	5	4	4	5	4	5	4	5	5
46	5	4	5	5	5	4	5	5	5
47	5	4	4	5	5	5	4	5	5
48	4	5	5	5	5	4	5	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	3	5	4	5	4
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4
52	4	4	5	4	5	5	4	5	5
53	5	5	4	4	5	5	4	5	3
54	4	4	3	3	3	3	5	4	2
55	4	4	5	5	4	4	4	5	5
56	5	5	5	5	5	4	5	4	4
57	5	4	4	4	5	5	4	4	5
58	5	4	5	5	4	3	3	4	5
59	4	5	4	5	5	5	5	5	4
60	4	4	5	5	4	4	5	5	4

Data Motivasi Kerja (X1)

	RIITIR 10	RIITIR 11	RIITIR 12	RIITIR 13	RIITIR 14	RIITIR 15	Motivasi Kerja
1	5	5	4	4	4	5	67
2	4	5	4	3	5	5	65
3	3	3	3	3	3	4	47
4	2	2	3	3	3	2	38
5	4	5	5	5	5	5	69
6	5	5	4	5	4	5	68
7	3	3	2	2	2	1	33
8	4	4	4	4	4	4	57
9	4	3	5	4	5	3	65
10	4	4	4	4	3	2	54
11	4	5	4	3	5	5	67
12	4	5	4	4	4	3	60
13	5	5	4	5	5	4	66
14	4	4	4	4	5	5	54
15	4	4	5	5	5	4	67
16	4	4	4	4	4	5	64
17	4	4	3	3	4	3	47
18	5	4	3	4	5	5	67
19	4	4	4	3	3	3	57
20	3	1	1	3	3	2	38
21	4	5	5	4	4	4	66
22	5	5	4	5	5	4	67
23	4	5	5	4	5	5	69
24	3	5	4	5	4	5	68
25	5	5	4	4	5	5	70
26	2	3	2	3	4	1	40
27	5	5	5	5	5	5	68
28	4	4	5	5	5	5	66
29	5	4	5	5	4	5	65
30	3	5	3	5	4	3	64
31	2	2	3	2	3	2	37
32	4	4	4	4	5	5	65
33	1	1	1	2	2	3	29
34	5	5	4	5	5	5	66
35	5	5	4	4	4	4	68
36	5	4	4	4	4	5	66
37	5	4	5	5	5	5	70
38	3	4	3	2	2	3	44
39	5	5	5	5	4	4	66
40	3	1	2	2	3	1	34

Data Kepuasan Kerja (X2)

	RIJITIR 01	RIJITIR 02	RIJITIR 03	RIJITIR 04	RIJITIR 05	RIJITIR 06	RIJITIR 07	RIJITIR 08	RIJITIR 09
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5
2	4	5	3	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
4	3	1	2	2	2	1	2	2	3
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
6	5	4	4	3	5	4	5	4	5
7	5	4	5	5	3	5	5	5	4
8	5	4	4	5	4	4	5	4	5
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	4	5	4	5	4	4
12	5	4	5	5	4	5	5	4	5
13	3	5	5	5	4	5	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	5	5	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5
18	5	5	4	4	4	5	5	4	5
19	4	4	5	3	5	5	3	5	4
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4
22	5	4	5	3	4	4	5	5	4
23	5	4	4	4	4	4	4	5	5
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3
25	5	5	5	5	4	5	5	5	4
26	5	4	5	5	4	5	4	4	4
27	4	4	5	5	5	5	5	4	5
28	4	5	5	5	4	5	5	5	4
29	5	4	4	5	4	5	5	5	4
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4
32	5	4	5	5	4	5	5	4	5
33	5	5	4	5	5	3	4	3	5
34	5	4	5	5	4	5	5	4	5
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	5	5	4	5
37	5	5	4	5	4	5	5	5	5
38	4	4	4	4	3	3	4	3	5
39	2	3	3	2	3	2	3	2	2
40	5	4	5	4	5	4	4	4	5

Data Kepuasan Kerja (X2)

	RIJITIR 10	RIJITIR 11	RIJITIR 12	RIJITIR 13	RIJITIR 14	RIJITIR 15	Kepuasan Kerja
41	5	4	5	4	5	5	69
42	4	5	4	4	4	4	66
43	5	4	5	5	5	5	71
44	4	5	4	5	4	4	66
45	3	4	3	3	3	1	42
46	3	2	2	2	3	3	36
47	4	4	5	5	5	5	68
48	3	3	3	3	1	2	44
49	5	4	4	5	5	4	68
50	5	5	5	5	4	5	68
51	5	4	4	5	4	4	66
52	3	4	5	4	4	5	68
53	4	4	4	5	5	4	63
54	5	4	4	4	5	5	70
55	1	2	2	3	3	4	40
56	5	5	5	5	4	5	71
57	1	3	3	2	4	3	41
58	2	1	3	4	2	2	38
59	5	5	4	3	4	5	66
60	5	4	4	5	3	5	65

Data Prestasi Kerja (Y)

	RITIR 01	RITIR 02	RITIR 03	RITIR 04	RITIR 05	RITIR 06	RITIR 07	RITIR 08	RITIR 09
1	4	4	5	4	4	5	4	5	5
2	5	4	4	5	5	4	5	5	4
3	4	4	4	5	4	5	4	4	3
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	3	5	5	3	5	4	5	5
6	4	5	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	3	4	4	5
8	2	2	1	2	3	3	3	3	3
9	5	4	4	4	4	4	5	5	5
10	4	5	4	5	5	5	4	5	4
11	5	4	4	5	5	4	4	4	5
12	5	5	4	5	3	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4
14	5	3	4	4	5	5	5	5	5
15	3	4	4	3	3	3	2	3	4
16	5	4	5	5	5	4	4	5	3
17	5	4	5	5	4	4	5	4	5
18	3	4	4	5	5	4	5	5	4
19	3	3	4	4	3	4	4	3	3
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4
21	3	4	5	5	5	4	5	5	4
22	5	4	4	3	5	5	5	5	4
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5
26	4	2	3	3	3	3	4	2	3
27	5	3	5	5	4	5	4	5	5
28	4	4	5	4	5	5	4	5	4
29	5	5	3	3	5	5	3	5	5
30	4	4	4	3	3	3	3	4	4
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3
32	5	5	4	5	4	3	5	5	4
33	2	3	3	3	4	3	2	3	2
34	4	5	5	4	4	4	5	5	4
35	5	4	4	5	4	5	3	5	5
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4
37	3	5	5	5	4	5	5	5	5
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3
39	5	5	3	5	4	5	5	5	4
40	3	4	3	2	3	3	2	3	4

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.385	8.41

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2750.053	2	1375.027	19.462	.000 ^a
	Residual	4027.197	57	70.653		
	Total	6777.250	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.067	9.421		.432	.668
	Motivasi Kerja (X1)	.468	.096	.499	4.876	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.460	.109	.431	4.207	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel Lampiran

Tabel
Nilai-nilai Kritis t

d.b	Tarf Signifikansi					
	20%	10%	5%	2%	1%	0,1%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,120	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646

Tabel Lampiran

Tabel
Nilai-nilai Kritis Koefisien Korelasi (r) Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,401	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368	-	-	-
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			