

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN BATIK HUZA PEKALONGAN**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Alwi Abdurahman
Nomor Mahasiswa : 08311089
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

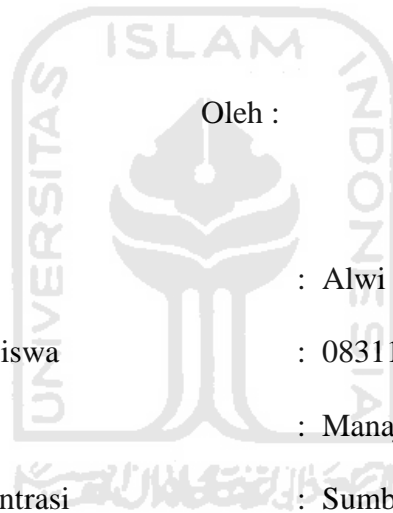
YOGYAKARTA

2011

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN BATIK HUZA PEKALONGAN**

SKRIPSI

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Oleh :

Nama : Alwi Abdurahman
Nomor Mahasiswa : 08311089
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2011

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan 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 atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 03 November 2011

Penulis,



Alwi Abdurahman

Halaman Pengesahan Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN BATIK HUZA PEKALONGAN**

Nama : Alwi Abdurahman
Nomor Mahasiswa : 08311089
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya manusia



Yogyakarta, 6 Desember 2011.

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan
Batik Wero Pekalongan**

**Disusun Oleh: ALWI ABDURAHMAN
Nomor Mahasiswa: 08311089**

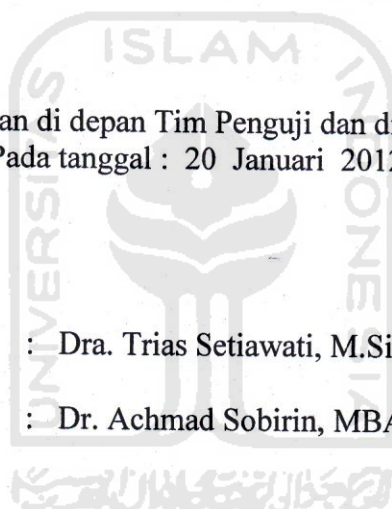
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 20 Januari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi

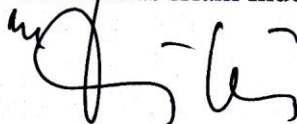
: Dra. Trias Setiawati, M.Si

Penguji

: Dr. Achmad Sobirin, MBA, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

Yang terbaik di antara kalian adalah mereka yang berakhlak paling mulia.

-Nabi Muhammad SAW-

Kebanyakan milyuner mendapat nilai B atau C dikampus. Mereka membangun kekayaan bukan dari IQ semata, melainkan kreativitas dan akal sehat.

-unknown-

Belajarlah dari kesalahan orang lain. Anda tak dapat hidup cukup lama untuk melakukan semua kesalahan itu sendiri.

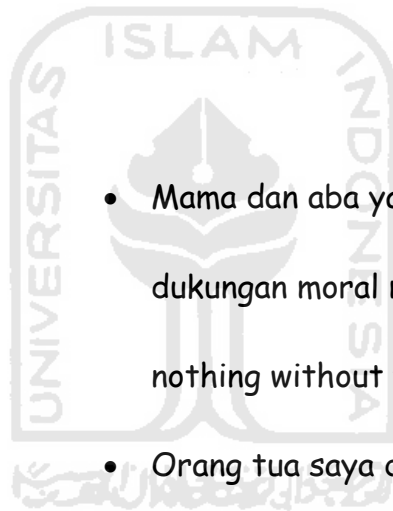
-Martin Vanbee-

Ada waktunya anda nakal, ada waktunya anda mulai bosan, ada waktunya anda berubah seperti semula dan mendapat pelajaran yg berharga.

-unknown-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:



- Mama dan aba yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi. I'm nothing without you. ☺

- Orang tua saya dikampus, Ibu Trias.

Saya sangat beruntung bisa mengenal ibu. You're my inspiration. ☺

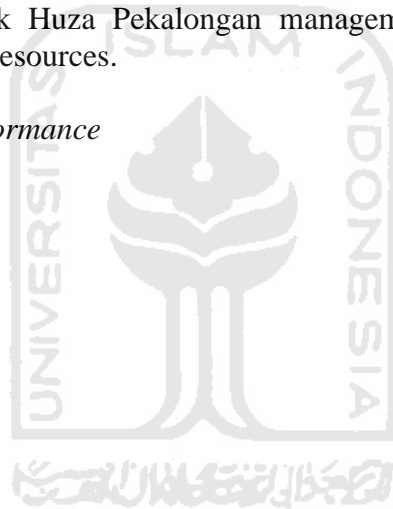
- Nabila Fitriana, I'm Done ! thanks for everything. .You're my motivation.. ♥

ABSTRACT

This research title was “Effect of Motivation on Employees Job Performance at Batik Huza Pekalongan”. This research purposes are to find the effect of motivation to the employees job performance at Batik Huza Pekalongan. The data used in this research was primary data taken from 45 respondents answering questionnaires. The method used in this research was questionnaires. The analysis model used in this research was regression, F test, t-test, and classic test.

The result of this research showed that variable motivation (X) affected the employees job performance. It was assumed that employees needed a good motivation to gain a great performance. motivation variables were affected employees job performance. It was assumed that management of Batik Huza Pekalongan could use of motivation, the employees job performance would be able to increase. This research will be useful for the Batik Huza Pekalongan management regarding their policy making in managing human resources.

Keywords : *Motivation, Performance*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur hamba haturkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayahnya serta nikmat kekuatan lahir dan batin. Serta Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi besar kita, yakni Nabi Muhamad SAW. Karya tulis ini berjudul: *"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan"*.

Besar harapan penulis agar tugas akhir ini dapat menjadi proses pembelajaran dan dapat membantu dalam pembuatan karya tulis selanjutnya. Penyelesaian tugas ini bukan semata-mata hasil kerja keras penulis saja, akan tetapi merupakan hasil kerja keras dan dukungan banyak pihak.

Demikian pula tugas akhir ini. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan adalah datangnya dari manusia. Semoga tugas ini memberikan manfaat dan menjadi amal soleh disisi Allah SWT. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT**, karena telah diberikan segala karunia dan nikmat-Nya sehingga selama mengerjakan Skripsi ini dapat berlangsung dengan baik dan lancar.
2. **Dr. H. Eddy Suandi Hamid, Mec.** Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia,
3. **Prof. Hadri Kusuma, Drs., MBA.** Selaku Dekan Universitas Islam Indonesia
4. **Drs. Agus Hardjito, M.Si** Selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia

5. **Dra. Trias Setiawati, M.Si** sebagai orang tua saya dikampus dan dosen pembimbing yang sangat sabar membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih untuk segala kritik, saran, dan nasehat yang ibu berikan.
6. Mama **Asma'** dan Aba **Abdurahman** kedua orang tua yang sangat sempurna dan saya banggakan. Terima kasih untuk segala kasih sayang dukungan moral maupun materi dan kehidupan yang telah kalian berikan.
7. **Nabila Fitriana** terima kasih untuk kasih sayang, kesabaran, perhatian dan menjadikan kehidupan alwi menjadi lebih baik. Senang bisa mengenal dan memilikimu Nabila.
8. **Keluarga Rumah Lor** terima kasih untuk keluarga besar yang selalu mendukung dan mendoakan agar semuanya berjalan dengan lancar.
9. **Bapak Husein** dan **Ahmad Donny** selaku pemilik Batik Huza Pekalongan, terima kasih atas bantuannya selama ini dan meluangkan waktu untuk membantu.
10. Buat **Senior Gilang** dan **Bambang** terima kasih untuk segala referensi dan masukannya dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Buat **Temen Seperjuangan** Ira, Tika, Dimas, Furqon, Bob, Mukti, Bagus, Nino, Gatra ayo buruan skripsinya diselesaikan wisuda bareng – bareng.
12. **Sahabat**, Hanii, Cumii, Carlinaa, Ankgiee, Ariff, Denokk *nice to meet you guys*, terima kasih untuk kenangan singkat ini, sampai berjumpa lagi.
13. Buat **Temen Kos**, White House, Jakal, dan Sri perak semoga sukses semua.
14. **Laptop** yang sudah membantu aku dalam mengerjakan tugas-tugas selama kuliah, menjadi teman di malam hari dan membantu mengerjakan skripsi hingga selesai.

15. **Kota Yogyakarta**, banyak pengalaman yang kau berikan selama beberapa tahun ini, kota penuh kenangan, keindahan, dan ketenangan. Terima kasih telah mengajarkan aku bagaimana untuk menjadi dewasa. *Jogja I'll be missing you.*

16. Semua kawan, sahabat, dan pihak yang tidak bisa penulis satu persatu sebutkan yang juga telah memberi dukungan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Penulis sadar, skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dimasa akan datang. Akhir kata saya ucapkan Terima kasih, semoga amal baik mereka di terima oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, 28 November 2011

Penulis,
(Alwi Abdurahman)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4

BAB II KAJIAN PUSTAKAN DAN LANDASAN TEORI

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori	11
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Perusahaan.....	35
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.3. Parameter dan Indikator	43
3.4. Populasi dan Sampel	48
3.5. Sumber Data	49
3.6. Metode Pengumpulan Data	50
3.7. Uji Instrumen	51
3.8. Metode Analisis	58

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif	68
4.2. Analisis Kuantitatif	90
4.3. Pembahasan dan Implikasi	107

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	116
5.2. Saran	117

DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	122



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas	54
Tabel 3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas	58
Tabel 4.1. Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden menurut Usia.....	69
Tabel 4.3. Klasifikasi Responden menurut Masa Kerja.....	70
Tabel 4.4. Klasifikasi Responden menurut Beban Tanggungan	71
Tabel 4.5. Klasifikasi Responden menurut Bagian Kerja	72
Tabel 4.6. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan Mayoritas	72
Tabel 4.7. Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)	74
Tabel 4.8. Variabel Kebutuhan Rasa Aman(X_2)	77
Tabel 4.9. Variabel Kepemilikan Sosial (X_3)	79
Tabel 4.10. Variabel Penghargaan Diri (X_4).....	82
Tabel 4.11 Variabel Aktualisasi Diri (X_5).....	84
Tabel 4.12. Variabel Kinerja (Y).....	86
Tabel 4.13. Ringkasan Penilaian Variabel Penelitian	89
Tabel 4.14. Hasil Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.15. Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi	94
Tabel 4.16. Koefisien Korelasi Parsial	102
Tabel 4.17. Uji Multikolinieritas	104
Tabel 4.16. Uji Linieritas	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hirarki Kebutuhan	19
Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian	33
Gambar 3.1. Lokasi Perusahaan Batik Huza	37
Gambar 3.2. Struktur Organisasi Batik Huza	38
Gambar 4.1 Interpolasi Skor Rata-Rata Kebutuhan Fisiologis	76
Gambar 4.2. Interpolasi Skor Rata-Rata Rasa Aman	79
Gambar 4.3 Interpolasi Skor Rata-Rata Kepemilikan Sosial.....	81
Gambar 4.4 Interpolasi Skor Rata-Rata Penghargaan Diri.....	83
Gambar 4.5 Interpolasi Skor Rata-Rata Aktualisasi Diri.....	86
Gambar 4.6 Interpolasi Skor Rata-Rata Kinerja.....	88
Gambar 4.7. Uji Heteroskedastisitas	105
Gambar 4.8. Hasil Uji Normalitas	106

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	122
Lampiran 2 Data Tabulasi	129
Lampiran 3 Hasil Validitas & Reliabilitas	132
Lampiran 4 Analisis Deskriptif & Kuantitatif	139
Lampiran 5 Gambaran Perusahaan.....	151
Lampiran 6 Biodata	153



BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Batik Indonesia, sebagai keseluruhan teknik, teknologi, serta pengembangan motif dan budaya yang terkait, oleh UNESCO telah ditetapkan sebagai Warisan Kemanusiaan untuk Budaya Lisan dan Nonbendawi (*Masterpieces of the Oral and Intangible Heritage of Humanity*) sejak 2 Oktober, 2009 (Wikipedia, 2011). Batik adalah salah satu cara pembuatan bahan pakaian. Selain itu batik bisa mengacu pada dua hal. Yang pertama adalah teknik pewarnaan kain dengan menggunakan malam untuk mencegah pewarnaan sebagian dari kain. Dalam literatur internasional, teknik ini dikenal sebagai *wax-resist dyeing*. Pengertian kedua adalah kain atau busana yang dibuat dengan teknik tersebut, termasuk penggunaan motif-motif tertentu yang memiliki kekhasan.

Batik adalah kerajinan yang memiliki nilai seni tinggi dan telah menjadi bagian dari budaya Indonesia (khususnya Jawa) sejak lama. Perempuan-perempuan Jawa di masa lampau menjadikan keterampilan mereka dalam membatik sebagai mata pencaharian, sehingga di masa lalu pekerjaan membatik adalah pekerjaan eksklusif perempuan. Batik Pekalongan termasuk batik pesisir yang paling kaya akan warna. Sebagaimana ciri khas batik pesisir, ragam hiasnya biasanya bersifat naturalis. Jika dibanding dengan batik pesisir lainnya Batik Pekalongan ini sangat dipengaruhi pendatang keturunan China dan Belanda. Motif Batik Pekalongan sangat bebas, dan menarik, meskipun motifnya terkadang sama dengan batik Solo atau Yogya, seringkali dimodifikasi dengan variasi warna yang atraktif.

Tak jarang pada sehelai kain batik dijumpai hingga 8 warna yang berani, dan kombinasi yang dinamis. Motif yang paling populer dan terkenal dari pekalongan adalah motif batik Jlamprang. Batik Pekalongan banyak dipasarkan hingga ke daerah luar jawa, diantaranya Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Minahasa, hingga Makassar. Biasanya pedagang batik di daerah ini memesan motif yang sesuai dengan selera dan adat daerah masing-masing. (Wikipedia, 2011)

Batik Huza adalah batik Pekalongan yang didirikan pada tahun 1985, oleh Bapak Husein MBA, yang merupakan pimpinan sekaligus pemilik perusahaan. Batik Huza ini berlokasi di klego, Pekalongan. Pada awal berdirinya Batik Huza menggunakan modal sendiri, dan jumlah tenaga kerjanya baru 2 (orang). Karena modal yang dimiliki oleh Batik Huza pada waktu itu sangat terbatas, maka hasil produksinya sedikit dan konsumen pada waktu itu banyak yang belum mengenal produk batik “Huza” yang berada di klego, Pekalongan tersebut. Walaupun demikian Bapak Husein tidak putus asa dalam memajukan usahanya dengan cara mengikuti perkembangan batik di kota Pekalongan. Setelah mengikuti perkembangan Batik di Pekalongan akhirnya Batik Huza mulai berkembang sangat pesat dan produksi batiknya juga lebih baik.

Perusahaan Batik Huza Pekalongan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri batik. Di perusahaan inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola kinerja serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan motivasi. Namun ternyata masih kurangnya motivasi, yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi

dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan perusahaan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Perusahaan perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Hasibuan (1996:156), "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal ". Kinerja merupakan suatu umpan balik dari imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Imbalan dapat berupa jenjang karir, upah atau gaji, bonus penghargaan dan lainnya. Imbalan juga dapat memacu karyawan agar lebih giat dan produktif.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu perusahaan berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai, untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul "**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan**"

2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah secara bersama – sama.
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah secara parsial.
3. Unsur variabel motivasi kerja manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah.

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah secara bersama – sama.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah secara parsial.
3. Untuk mengetahui unsur variabel motivasi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan dapat bermanfaat untuk kelangsungan Organisasi.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

3. Bagi Pihak Lain

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi segala pihak yang sedang berkepentingan dan cukup membantu dalam hal informasi tentang Sumber Daya Manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA dan LANDASAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang motivasi dan kinerja pernah dilakukan oleh Tjahjono dan Gunarsih dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah”. Variabel bebas motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,804 artinya sebesar 80,4 persen variabel motivasi kerja, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan, sedangkan lainnya sebesar 19,6 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model. Variabel bebas motivasi, dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja. Dari hasil di atas ada beberapa saran dan masukan seperti peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan jalan merubah/memperbaiki budaya organisasi yang lebih baik karena budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja. Cara lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja karena motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang

dilakukan peneliti sekarang mengangkat tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Adriani (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akademik Program Reguler S1 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta” Menunjukkan bahwa dari kajian teori yang ada, didapatkan beberapa konsep variabel motivasi dan kinerja. Dari konsep tersebut diperoleh beberapa hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

1. Mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebesar 73 persen dan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun sebesar 65 persen.
2. Variabel motivasi kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang paling tinggi dari variabel motivasi yang lain ini terbukti dari interpretasi nilai rata-rata kebutuhan fisiologis yang lebih tinggi yaitu sebesar (78 persen) dari interpretasi nilai rata-rata kebutuhan keselamatan dan keamanan (77,4 persen), kebutuhan sosial (75 persen), kebutuhan penghargaan (74,4 persen) dan kebutuhan aktualisasi diri (75,6 persen)
3. Tingkat kinerja karyawan dalam kriteria tinggi berdasarkan interpretasi nilai prosentasi yaitu sebesar (71 persen)
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan kerja dan keamanan kerja (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian juga didapat kebutuhan fisiologis (X_1) memiliki pengaruh yang

paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian akademik Universitas Islam Indonesia.

5. Besarnya koefisien determinan (R^2) = 0,932 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,929 menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 92,9 persen terhadap kinerja karyawan bagian akademik, sedangkan sisanya sebesar 7,1 persen merupakan kontribusi atau sumbangan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Persamaan dan Perbedaan

Persamaan

1. Persamaan pertama dengan penelitian terdahulu yang akan dilakukan oleh penulis ini adalah sama-sama mengambil masalah mengenai motivasi sebagai variabel X nya dan kinerja sebagai variabel Y nya.
2. Peneliti terdahulu menggunakan teori Abraham Maslow, maka motivasi tersebut terdiri atas lima tingkatan kebutuhan:
 - a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, tidur, tempat tinggal, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
 - b. Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
 - c. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan Penghargaan, yaitu faktor penghargaan internal dan eksternal.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Perbedaan

Perbedaan terdapat pada perusahaannya. Peneliti terdahulu menggunakan menggunakan penelitian karyawan Bagian Akademik Program Reguler S1 Universitas Islam Indonesia sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Batik Huza Pekalongan

Hasil Penelitian Darmawan (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jati Wangi” Menunjukkan bahwa dari kajian teori yang ada, didapatkan beberapa konsep variabel motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi. Dari konsep tersebut diperoleh beberapa hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

1. Hasil perhitungan korelasi berganda bahwa ada hubungan yang positif dan signifikansi antara motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y), hal ini di dukung kenyataan bahwa $F_{hitung} 67,807 > F_{tabel} 3,232$, dari analisis korelasi berganda dengan menggunakan uji statistik F (dengan nilai $R = 0,879$, yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan)
2. Hasil perhitungan korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikansi antara motivasi (X1) dengan prestasi kerja (Y)

hal ini didukung kenyataan bahwa $t_{hitung} 16,640 > t_{tabel} 2,2020$, dari hasil analisis korelasi parsial dengan menggunakan uji statistik t (dengan nilai $r = 0,933$, yang berarti terdapat korelasi yang kuat sekali dan signifikan)

3. Hasil perhitungan korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X₂) dengan prestasi kerja (Y) hal ini didukung kenyataan bahwa $t_{hitung} 8,512 > t_{tabel} 2,2020$, dari hasil analisis korelasi parsial dengan menggunakan uji statistik t (dengan nilai $r = 0,799$, yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan)
4. Dari hasil kedua variabel bebas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja, dikarenakan motivasi mempunyai kontribusi koefisien regresi lebih besar dari pada lingkungan kerja yaitu $0,834 > 0,374$.

Persamaan dan Perbedaan

Persamaannya, yaitu:

Peneliti terdahulu menggunakan teori Abraham Maslow, maka motivasi tersebut terdiri atas lima tingkatan kebutuhan:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, tidur, tempat tinggal, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan Penghargaan, yaitu faktor penghargaan internal dan eksternal.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Perbedaan

Perbedaan terdapat pada perusahaannya. Peneliti terdahulu menggunakan Perusahaan Jati Wangi sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Batik Huza Pekalongan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku (Alwi, 2001:6).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia

dari posisi seornag manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimabalan dan penilaian (Dessler, 1997:2).

2.2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Marihot, 2002:4) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, dan hubungan hubungan kepegawaian.

1. Persiapan dan Pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, di antaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja di mana aktivitas tersebut dilakukan. Untuk dapat melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran, manajemen sumber daya manusia sudah barang tentu harus mengetahui keseluruhan tugas yang ada dalam organisasi berikut dengan rincian tugas (*job description*), persyaratan tugas (*job specification*), dan standar kinerja (*job performance standard*).

2. Pengembangan dan Penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan

untuk melihat apakah untuk kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja.

3. Pengkompensasian dan Perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan, serta untuk menjaga kesehatan pegawai.

4. Hubungan – Hubungan Kepegawaian

Hubungan – Hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan. Kemudian bilamana dalam organisasi terbentuk organisasi atau serikat pekerja, organisasi harus melakukan kerja sama yang sinergis, dalam arti saling menguntungkan antara pegawai dan organisasi.

Ada dua macam pendekatan yang dikenal dalam mengelola sumber daya manusia dua macam pendekatan yang dikenal itu adalah *soft approach* (pendekatan lunak/human) yang dikembangkan oleh *Harvard Business School* dan *hard approach* (pendekatan sistemik) yang dikembangkan *Michigan Business school*. *Hard approach* akan berbicara tentang sistem pengorganisasian yang akan

diterapkan. *Soft approach* berbicara tentang pembangunan budaya kerja bagi karyawan dengan pendekatan psikologis perusahaan sehingga tercipta kesinergisan dalam perusahaan (Fauzan, 2009).

1. *Hard approach*

Salah satu pendekatan melalui *hard approach tools* adalah dengan mendesain sistem manajemen SDM perusahaan. Ketika membicarakan tentang system manajemen SDM maka perusahaan harus memperhatikan ha-hal berikut: (Fauzan, 2009).

1. *Staffing*

Pencarian dan penempatan staf ini meliputi strategi-strategi rekrutmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi yang diterapkan oleh perusahaan,

2. Evaluasi Kinerja

Penilaian terhadap kinerja dari para pekerja yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi harus dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan karyawannya dan menjadi data yang penting dalam pemberian reward kepada karyawannya.

3. Training

Program-program pelatihan secara berkesinambungan perlu dirancang untuk memberikan keterampilan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja.

4. Pengembangan

Para pekerja yang dimiliki pertama kali harus diukur untuk mengenali kemampuannya; kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana

pengembangan diri untuk menutupi kesenjangan kemampuan dengan target yang ada.

5. *Reward and Recognition*

Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku-tingkah laku yang mencerminkan tingkat ketrampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

2. *Soft approach*

Dalam hal ini lebih banyak berhubungan dengan psikologi karyawan atau bahkan psikologi organisasi, yaitu bagaimana sebuah perusahaan menciptakan budaya kerja perusahaan. Beberapa hal negatif yang dapat terjadi akibat buruknya penerapan *soft approach* ini adalah: (Fauzan, 2009).

1. Terjadinya Stress kerja

Stress kerja dapat terjadi karena lingkungan kerja tidak nyaman.

2. Turunnya Loyalitas

Ketidaknyaman hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya akan dapat menurunkan loyalitas dan ketidakbetahan seorang karyawan untuk terus bekerja ditempat tersebut

3. Hilangnya Karyawan Berprestasi

Seorang karyawan memiliki naluri-naluri alamiah yang merupakan bawaan dari proses penciptaan sebagai manusia. Diantara naluri-naluri tersebut adalah naluri untuk mendapatkan penghargaan dan penghormatan yang wajar.

2.2.2 Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “bergerak” (*to move*). Motivasi (Reksohadiprojo, 1986:252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2001:67) Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2006:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Rivai, 2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal

perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

2.2.2.1. Tujuan Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2006:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
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.

2.2.2.2. Hambatan Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak selalu berhasil karena banyak hal yang dapat menghambat motivasi. Adapun kendala-kendala menurut Hasibuan (1996:102) adalah:

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2.2.2.3. Teori Motivasi

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut Rivai (2009:840):

1. Teori Isi (*Content Theory*)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Penerapan teori ini disebabkan hal-hal berikut menurut Rivai (2009:840) :

- a. Pertama, kebutuhan sangat bervariasi pada setiap individu manusia.
- b. Kedua, perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan orang yang lain.
- c. Ketiga, para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan

Teori ini terdiri dari 4 faktor pendukung :

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi ini yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri. Rivai (2009:840).

Kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan baru, yang kurang lebih dapat kita kategorikan dalam kebutuhan akan keselamatan (keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas dan ketakutan. Kebutuhan fisiologis juga berlaku bagi kebutuhan – kebutuhan ini sekalipun dalam taraf yang lebih kecil. Kebutuhan ini hampir – hampir merupakan pengatur perilaku yang eksklusif, yang menyerap semua kapasitas organism dalam usaha memuaskan kebutuhan itu, dan layaklah apabila organism itu kita gambarkan sebagai mekanisme pencari keselamatan. (Maslow, 1994: 46)

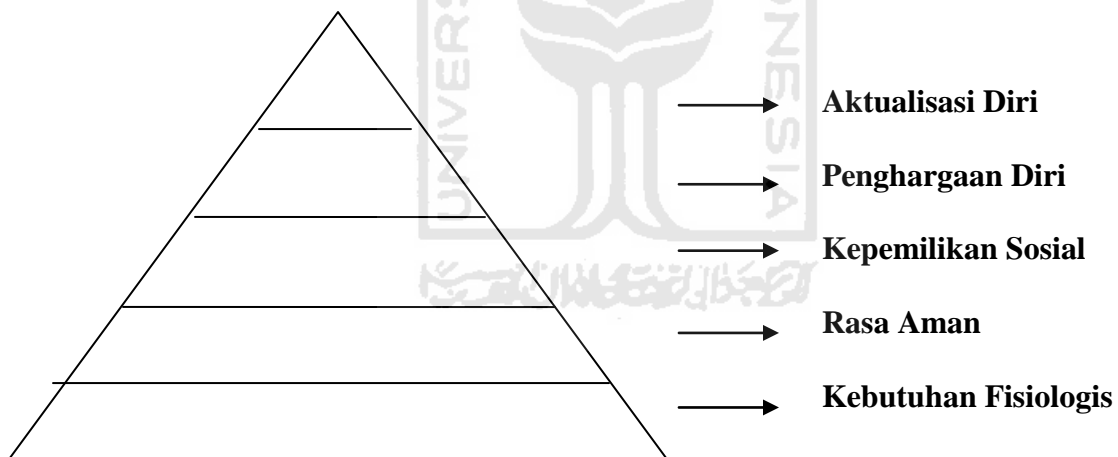
Kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan akan cinta atau kasih sayang, rasa memiliki dan seluruh daur yang telah digambarkan diulang kembali dengan menempatkan hal – hal tersebut sebagai titik pusat yang baru (Maslow, 1994:53)

Kebutuhan akan harga diri mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri, atau harga diri dan penghargaan dari orang lain. Karenanya kebutuhan –

kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat tambahan, pertama keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kedua kita memiliki apa yang disebut dengan hasrat akan nama baik atau gengsi yang dirumuskan sebagai penghargaan dari orang lain. (Maslow, 1994:55)

Kebutuhan akan aktualisasi diri telah terpenuhi, masih sering merasa bahwa perasaan tidak puas dan kegelisahan baru akan segera berkembang, kecuali apabila seorang melakukan apa yang secara individual sesuai baginya. (Maslow, 1994: 56)

Hirarki ini terentang dari kebutuhan fisik sampai kebutuhan psikologis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow (Rivai, 2009:840)

- **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling mendesak dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Seseorang yang kurang makan, tidak memiliki rasa aman, kasih sayang dan harga diri akan lebih berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa

lapar terlebih dahulu dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya (sandang, pangan, papan)

- **Kebutuhan rasa aman**

Kelompok masyarakat yang damai, teratur dan baik secara umum mampu membuat para anggotanya merasa cukup aman dari penyerangan, pembunuhan, penindasan dan sebagainya (jaminan sosial atau asuransi kesehatan, perawatan gigi, cacat, tunjangan hari tua dan lain – lain).

- **Kebutuhan akan kasih sayang**

Sekarang individu merasakan sesuatu yang tidak pernah dirasakan sebelumnya, yaitu ketidakadaan teman, kekasih, istri, suami atau anak. Dalam hal ini yang tidak boleh diabaikan disini adalah adanya fakta bahwa akan rasa sayang melibatkan bentuk kasih sayang yang memberi dan menerima.

- **Kebutuhan akan penghargaan**

Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri mereka atas dasar bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain.

- **Kebutuhan akan aktualisasi diri**

Motivasi bagi individu yang dirinya teraktualisasi terletak pada jumlah dan jenis kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan mereka untuk berkembang dan berhasil.

2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu: Rivai (2009:840)

- a. Kebutuhan akan Prestasi: Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli.
- b. Kebutuhan akan Kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

3. *Theory X and Theory Y*

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut: Rivai (2009:842) Teori X (*negative*) merumuskan asumsi seperti:

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkan dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

4. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness) dan pertumbuhan (growth), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa: Rivai (2009:844)

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.

- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2. Teori Proses (*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 agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Teori proses juga didukung oleh beberapa teori yaitu : Rivai (2009:847)

1. Pola Dasar Pemikiran *Reinforcement Theory*

Dalam pandangan teori ini, individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

2. Pola Dasar Pemikiran *Expectancy Theory*

Victor Vroom mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Dalam hal ini, seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Lebih intinya, teori memfokuskan hubungan sebagai berikut:

- a. *Effort-Performance Relationship*, probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.
- b. *Performance-Reward Relationship*, tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkannya.

- c. *Reward-Personal Goal Relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

2.2.2.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Rivai, 2009:848) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan sebagai berikut:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Dari hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lima faktor diatas dapat mempengaruhi motivasi kerja mulai dari cara berinteraksi yang baik, menjadi pendengar aktif, penyusunan tujuan yang menantang, pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi dan informasi yang menggunakan teknik penguatan.

2.2.3. Kinerja

Menurut (Sudarmanto, 2009:6) kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang

tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009:548). Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.2.3.1. Penilaian Kinerja

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan

pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. (Rivai, 2009:550). Keputusan yang paling penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis kriteria yang digunakan waktu penilaian. Pada umumnya organisasi menetapkan waktu penilaian ini antara waktu enam bulan hingga satu tahun. Penetapan periode ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri.

Menurut Parasuraman Zeithaml dan Berry dalam (Sudarmanto, 2009:14) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.

2.2.3.2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Sudarmanto, 2009:11) metode penilaian atas kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur atribut atau kompetensi individunya kinerja individu, kualitas dan kuantitas produk barang atau jasa yang dihasilkan kinerja hasil, kinerja organisasi, ataupun kinerja proses dan cara pengukurannya. Karakteristik organisasi bergerak dibidang produksi barang, ataupun pelayanan jasa, lembaga bisnis ataupun lembaga publik

birkorasi pemerintah juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

2.2.3.3. Kriteria yang digunakan dalam Penilaian Karyawan

Menurut Zeithaml dan Berry (Sudarmanto, 2009:14)

Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Keandalan: konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu
3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan
4. Akses: pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
5. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
6. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
7. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan
8. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.
9. Pengetahuan terhadap pelanggan: berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan

10. Bukti langsung: fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

Menurut Bernardin dalam (Sudarmanto, 2009:12) ada beberapa kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan penggunaan sumber – sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut John Milner (Sudarmanto, 2009:11) ada beberapa cara dalam mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan

2. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai, 2009:551). Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk sebagai berikut:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi: (a) keputusan untuk menaikkan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.

3. Keperluan perusahaan yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan – keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.2.3.5 Jenis Jenis Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2009:562) Ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk penilaian kinerja, seperti penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan dan penilaian oleh bawahan dan sejawat. Berikut penjelasan mengenai penilaian kinerja tersebut.

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - Cepat dan langsung
 - Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan – pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama – sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
 - Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri
 - Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian

3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
 - Mungkin terlalu subjektif
 - Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain

2.2.3.6 Faktor – Faktor yang Menghambat dalam Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2009:556) penilai sering tidak berhasil untuk meredam emosi dalam menilai prestasi kinerja karyawan, hal ini menyebabkan penilaian menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat bias ini mungkin terjadi sebagai akibat ukuran – ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Berbagai bentuk bias yang umum terjadi adalah seperti:

- Kendala hukum/legal: penilai kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan oleh departmen SDM harus sah dan dapat dipercaya
- Bias oleh penilai: (1) *hallo effect*: terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif. (2) kesalahan kecenderungan terpusat: beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan keposisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif dan sangat negatif. (3) bias karena terlalu lunak dan terlalu keras: bias karena terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan. (4) bias karena penyimpangan lintas budaya: setiap penilai mempunyai harapan tentang tingkah laku manusia yang didasarkan pada budayanya. (5) prasangka pribadi: sikap tidak suka seorang penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilaian seorang karyawan. (6) pengaruh kesan terakhir: ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, kadang – kadang penilai mempersepsikan dengan tindakan karyawan pada saat ini yang sebetulnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau.
- Mengurangi bias penilaian: biasa penelitian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai. Pelatihan untuk penilai melibatkan tiga hal sebagai berikut (1) penyimpangan dan penyebab mereka harus diterangkan (2) peran penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan harus diterangkan untuk menjaga kenetralan dan objektivitas. (3) dengan bantuan

departemen SDM menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat, baik yang berorientasi pada prestasi kerja dimasa lalu maupun yang ditujukan kepada kepentingan perusahaan dimasa depan.

2.2.3.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Antara motivasi dan peningkatan kinerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi, sehingga keduanya saling menunjang dan menentukan kemajuan perusahaan.

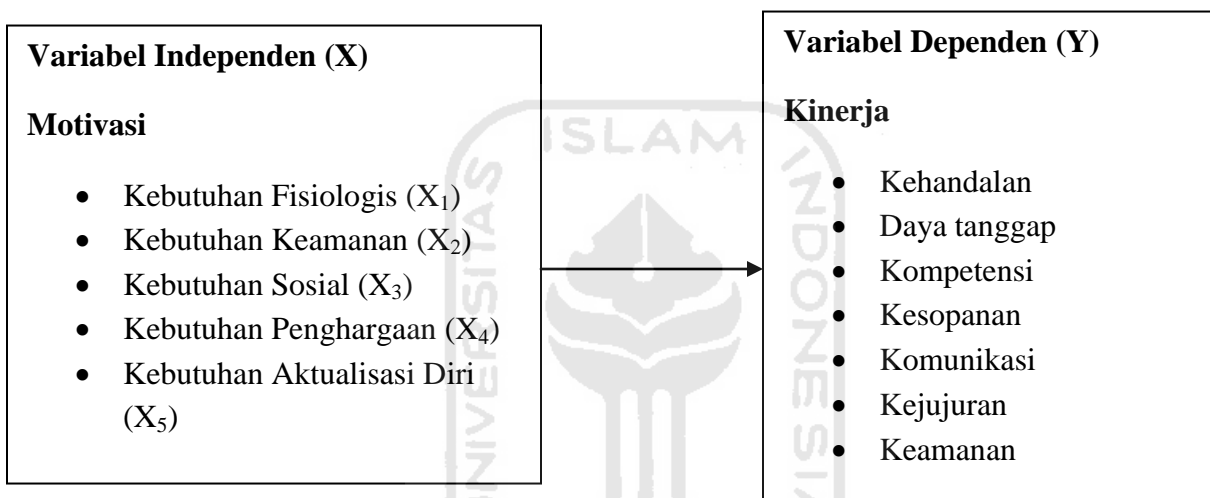
Menurut Handoko (2001:263) bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja didasarkan pada teori pengharapan(*expectancy theory*), yaitu:

- a. Suatu kemungkinan (probabilitas) motivasi tinggi bahwa usaha usaha mereka akan mengarah ke kinerja tinggi.
- b. Suatu probabilitas motivasi tinggi bahwa prestasi tinggi akan mengarah ke hasil- hasil yang menguntungkan
- c. Bahwa hasil-hasil tersebut akan menjadi, pada keadaan keseimbangan, penarik efektif bagi mereka.

Dapat disimpulkan dengan diadakannya suatu peningkatan terhadap peranan motivasi secara tepat maka hasil secara keseluruhan akan dapat meningkat bagi segi kualitasnya maupun kuantitasnya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus mempermudah dan pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

2.4. Hipotesis

1. Ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah secara bersama – sama.
2. Ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah secara parsial
3. Motivasi pada kebutuhan fisiologis merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan Jawa Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Perusahaan

3.1.1. Sejarah berdirinya Batik Huza Pekalongan

Batik Huza adalah batik pekalongan yang didirikan pada tahun 1985, oleh Bapak Husein MBA, yang merupakan pimpinan sekaligus pemilik perusahaan. Batik Huza ini berlokasi di Klego, Pekalongan. Pada awal berdirinya Batik Huza menggunakan modal sendiri, dan jumlah tenaga kerjanya baru 2 (orang). Karena modal yang dimiliki oleh Batik Huza pada waktu itu sangat terbatas, maka hasil produksinya sedikit dan konsumen pada waktu itu banyak yang belum mengenal produk batik “Huza” yang berada di Klego, Pekalongan tersebut. Walaupun demikian Bapak Husein tidak putus asa dalam memajukan usahanya dengan cara mengikuti perkembangan batik di kota Pekalongan.

Setelah mengikuti perkembangan Batik di Pekalongan akhirnya Batik Huza mulai berkembang sangat pesat dan produksi batiknya juga lebih baik. Hal ini terbukti semakin banyaknya konsumen membeli atau memesan Batik ke perusahaan Bapak Husein ini pada tahun 1996, dan mulai membuka beberapa cabang ditempat lain dengan 2 (dua) cabang di Pekalongan dan memiliki 1 (satu) cabang di kota Yogyakarta yaitu yang terletak di jalan Kaliurang yang cukup dikenal oleh masyarakat dalam kualitasnya. Dan kini karyawan Batik Huza Pekalongan berjumlah 45 orang. Batik pekalongan Huza memiliki corak khas tersendiri yaitu

hitam putih dan juga memproduksi batik khas Pekalongan yang berwarna cerah. Batik Huza pun juga bekerjasama dengan pabrik mori “Candi Mekar” dalam memperoleh bahan baku. Batik dan cap diproduksi dan didesain sesuai dengan keinginan pemilik. Batik Huza dalam perkembangannya selalu meningkatkan kualitas barang dengan mempertahankan mutu kain dan pewarnaan yang tidak cepat luntur. Pusat Batik yang terbesar di kota Pekalongan ini memproduksi dari kain, pakaian jadi , batik sutra, spreya dan lain-lain. Batik huza tersebut memiliki ciri khas yang secara tradisional yaitu batik cap dan batik tulis. Batik Pekalongan yang cukup dikenal ini membuka cabang di Yogyakarta untuk mempermudah pendistribusian pada pertokoan batik yang ada di Yogyakarta dan mempermudah para konsumen untuk dapat bekerjasama, selain itu juga untuk mempermudah aset, pengenalan dan pengembangan produksi barang (batik).

Batik Huza Pekalongan mempunyai beberapa gallery antara lain sebagai berikut :

1. Huza Batik Pekalongan

Jalan Kenanga No.7 klego Pekalongan, Jawa Tengah Indonesia.

Telp : +62 285 424863 – 427931

Fax : +62 285 427931

2. Gallery Huza Batik I

Jalan Hayam Wuruk No.230 Pekalongan, Jawa Tengah Indonesia 51126

Telp : +62 285 433460

3. Gallery Huza Batik II

Pasar Grosir Sentono Blok V.I.P No.3, Bangunan Baru Pekalongan Indonesia

4. Gallery Huza Batik Jogja

Jalan Kaliurang KM 9,3 No.4 Yogyakarta, Indonesia

Telp : +62 274 881591

3.1.2. Lokasi Perusahaan

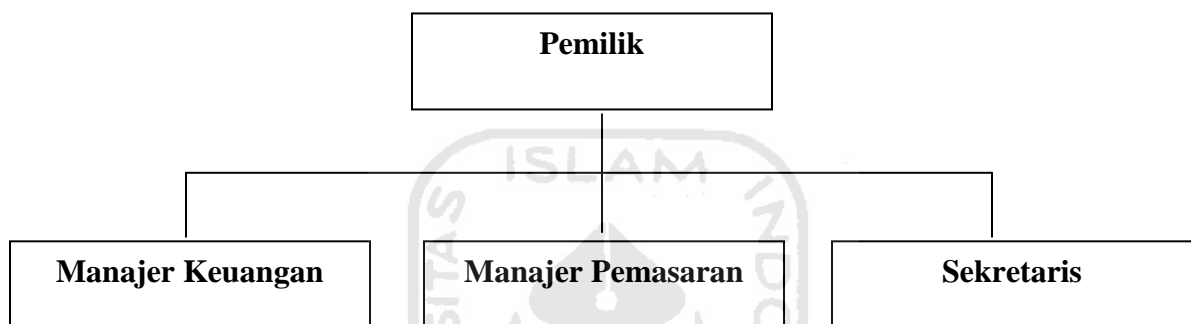
Lokasi Perusahaan Batik Huza Pekalongan mempunyai tiga tempat di Pekalongan, yang pertama bertempat di daerah Klego Pekalongan, dan ada di daerah Hayam Wuruk lalu dipasar grosir sentono Pekalongan. Berikut peta lokasi Batik Huza Pekalongan:



Gambar 3.1 Peta Batik Huza Pekalongan (www.huzabatik.com)

3.1.3. Struktur Organisasi

Dalam suatu Perusahaan dipastikan memiliki struktur organisasi agar memudahkan Perusahaan untuk bekerja dan mewujudkan visi dan misi yang dijunjung tinggi dalam perusahaan tersebut. Berikut struktur organisasi Perusahaan Batik Huza Pekalongan:



Gambar. 1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

3.1.4. Deskripsi Pekerjaan

Tugas – tugas pekerjaan dari masing – masing jabatan secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Pemilik

Pimpinan merupakan pemimpin tertinggi perusahaan dan juga selaku pemilik perusahaan

- Sebagai pimpinan tertinggi perusahaan yang membidangi pengembangan perusahaan, pengadaan modal dan pengeluaran modal.
- Membuat dan mengatur strategi perusahaan untuk mencapai target.
- Menciptakan suasana yang baik dalam perusahaan dimana personil dapat melakukan kewajibannya dengan efektif.

- Memimpin, mendidik, mengarahkan, membina kerjasama, memberikan motivasi serta mengawasi kegiatan-kegiatan yang telah direalisasikan oleh perencanaan yang telah disetujui bersama.
- Memberikan kekuasaan (mandat) kepada para manajer, dan bawahan yang ditunjuk dan berhubungan langsung dengan pimpinan.
- Bertanggung jawab penuh pada kondisi dan kemajuan perusahaan.

2. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap kondisi penjualan yang mampu dilakukan perusahaan, mencari pelanggan dan menjalin hubungan baik dengan para pelanggan serta melakukan analisa pasar dan persaingan yang ada.

- Memimpin bagian pemasaran dan menetapkan segala kebijaksanaan dan peraturan perusahaan di bagian pemasaran.
- Menentukan kebijaksanaan dan strategi pemasaran perusahaan yang mencakup jenis produk yang akan dipasarkan, harga, pendistribusian dan promosi.
- Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bagian pemasaran.
- Mempunyai wewenang untuk menentukan keputusan penjualan produk.
- Mempunyai wewenang untuk memberikan saran pada Pimpinan dalam hal pemasaran.
- Mengembangkan, melaksanakan dan memberikan input, sasaran jangka pendek dan strategi yang berkenaan dengan kegiatan pemasaran dan penjualan.

- Bertanggungjawab kepada Pimpinan atas kelancaran kegiatan-kegiatan pemasaran.

3. Manajer Keuangan

bertanggung jawab dalam mengatur keuangan perusahaan serta sistem akuntansi yang ada di perusahaan, serta penganggaran keuangan perusahaan

- Mengkoordinir dan mengawasi semua pelaksanaan kegiatan keuangan.
- Membantu pimpinan dalam merumuskan rencana anggaran perusahaan.
- Bertanggung jawab atas dana dan dokumen-dokumen penting yang disimpan dalam bentuk kas perusahaan.
- Membuat laporan secara periodik kepada pimpinan.
- Mengadakan penelitian kepegawaian seperti masalah pengembangan perusahaan, evaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.
- Bertanggungjawab kepada pimpinan atas pelaksanaan kegiatan di bagian keuangan.

4. Sekretaris

- Mencatat data-data penting yang berhubungan dengan perusahaan.
- Mencatat bahan baku yang ada dan yang keluar atau untuk proses produksi.
- Menginput data yang diberikan ke bagian program komputer.
- Memberikan laporan kepada pemimpin tentang produksi sekarang atau kemarin.

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian perlu diidentifikasi untuk mengarahkan dan memberikan batasan pada masalah yang hendak diteliti. Identifikasi variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variable terikat (Dependent Variable =Y) : Kinerja
2. Variable bebas (Independent Variable = X) : Motivasi kerja

Variable adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2002). Adapun variabel dalam penelitian yang terdiri dari :

3.2.1 Motivasi (X)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi sebagai variabel independent (X) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi:

- a. Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan primer/awal yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan berikunya seperti rasa lapar, haus, tidur, tempat tinggal, perlindungan fisik dan sebagainya
- b. Rasa Aman: Kebutuhan akan keselamatan saat bekerja dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan
- c. Kepemilikan Sosial: Kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan: Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri

mereka atas dasar bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain.

- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri: Motivasi bagi individu yang dirinya teraktualisasi terletak pada jumlah dan jenis kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan mereka untuk berkembang dan berhasil.

3.2.2 Kinerja (Y)

Ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.

Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kehandalan: konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu
3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan
4. Akses: pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
5. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
6. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
7. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan

8. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.
9. Pengetahuan terhadap pelanggan: berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan
10. Bukti langsung: fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

3.3. Parameter dan Indikator

3.3.1 Motivasi (X_1)

1. Kebutuhan Fisiologis (X_1) yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan sebagainya.

Indikator :

- Pemberian uang makan dan minum
 - Kelayakan tunjangan makan sehari-hari
 - Kecukupan tunjangan makan sehari-hari
- Pemberian waktu istirahat saat bekerja
 - Kecukupan waktu istirahat
 - Kelayakan waktu istirahat
- Gaji
 - Besarnya gaji yang diterima
 - Kecukupan untuk hidup dari gaji yang diterima
 - Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji
- Pemberian tunjangan

- Kecukupan tunjangan hari raya
 - Kelayakan tunjangan hari raya
 - Kecukupan tunjangan kesehatan
 - Kelayakan tunjangan kesehatan
2. Kebutuhan Keamanan (X_2) yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

Indikator :

- Fasilitas keselamatan bekerja
 - Fasilitas sarung tangan saat bekerja
 - Fasilitas P3K
 - Ketersediaan alarm kebakaran
 - Ketersediaan tabung pemadam kebakaran
 - Bangunan tahan gempa
 - Adanya surat kontrak bekerja
 - Pemberian asuransi kesehatan
 - Kecepatan penerimaan asuransi kesehatan
 - Kemudahan mengurus asuransi kesehatan
3. Kebutuhan Sosial (X_3) yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu lingkungan, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Indikator :

- Perasaan terhormat dengan pekerjaan sekarang
 - Perasaan bangga dengan pekerjaan sekarang
 - Perasaan dihargai dalam lingkungan kerja
 - Perasaan dihargai oleh atasan
 - Perasaan dihargai oleh rekan kerja
 - Menjalin persahabatan dalam lingkungan pekerjaan
 - Menjalin persahabatan dengan atasan
 - Menjalin persahabatan dengan rekan kerja
4. Kebutuhan Penghargaan (X_4) yaitu kebutuhan atas status dan kedudukan, kehormatan diri dan prestasi.

Indikator :

- Penghargaan dari atasan berupa pujian langsung
 - Penghargaan berupa barang (Produk Huza)
 - Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang lalu
 - Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang sekarang
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) yaitu kebutuhan pemenuhan diri, pengembangan diri sepuas mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa saja yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Indikator :

- Kesempatan dalam menyampaikan pendapat
- Kesempatan mengikuti pelatihan kerja secara langsung dari atasan
- Kebebasan pengambilan keputusan pada lingkungan pekerjaan

- Penghargaan dari dalam diri sendiri atas hasil kerja yang lebih memuaskan

3.3.2 Kinerja (Y)

1. Keandalan: konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

Indikator :

- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar
- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
- Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan
- Kemampuan melayani pelanggan dengan benar
- Kemampuan melayani pelanggan dengan tepat

2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu

Indikator :

- Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- Kesiapan memberikan pelayanan saat bekerja
- Mampu memenuhi keinginan atasan pada saat bekerja

3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan

Indikator :

- Kemampuan memahami pelaksanaan pekerjaan
- Menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan
- Memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

4. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.

Indikator :

- Rasa kesopansantunan
 - Bersikap sopansantun kepada rekan kerja
 - Bersikap sopansantun kepada atasan
- Rasa hormat
 - Bersikap hormat kepada rekan kerja
 - Bersikap hormat kepada atasan
- Rasa persahabatan
 - Menjalin persahabatan kepada rekan kerja
 - Menjalin persahabatan kepada atasan

5. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.

- Terjalin komunikasi yang baik dalam bekerja
 - Kemampuan komunikasi kepada atasan
 - Kemampuan komunikasi rekan kerja
- Memberikan informasi yang tepat dalam bekerja
 - Memberikan informasi yang tepat kepada atasan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja

6. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan

Indikator :

- Jujur dalam memberikan informasi dalam lingkungan pekerjaan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada atasan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada pelanggan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada rekan kerja
 - Dapat dipercaya dalam lingkungan pekerjaan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja
7. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.

Indikator :

- Mengetahui arah evakuasi apabila dalam keadaan darurat
- Mampu menggunakan alat tabung pemadam kebakaran
- Mampu merawat peralatan kerja

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005:55). Karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan berjumlah 45 karyawan. Karena dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai objek

penelitian. Jadi penelitian ini, populasi sama dengan sampel, dan jumlah yang digunakan ini adalah 45 orang karyawan.

Alasan mengapa penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel adalah karena jumlah anggota sudah cukup memenuhi dan agar pengambilan kesimpulan umum penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

3.4.2. Sensus Penelitian

Yaitu metode dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perusahaan Batik Huza Pekalongan Sample adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2005:56). Dikarenakan karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan hanya 45 orang, maka penulis tidak menggunakan sensus penelitian.

3.5. Sumber Data

Dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Maksud dari data primer dan sekunder dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.

2. Data skunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data-data primer atau pihak lain.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan pertanyaan tersebut meliputi variabel-variabel penelitian yang hendak diteliti. Responden sebagai bagian dari populasi yang terpilih sebagai sampel atau dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan jawaban dalam daftar pertanyaan. Untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran disini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, dengan demikian akan dapat menghilangkan keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kueisioner disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, beban tanggungan)

2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan sekala Likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban, untuk bobot nilai jawaban dari kuisisioner variabel independen (X) dan Jawaban untuk variabel dependen (Y) :

No	Kode Jawaban	Jawaban	Skor	Nilai
1	SB	Sangat Baik	5	Sangat Tinggi
2	B	Baik	4	Tinggi
3	C	Cukup	3	Sedang
4	KB	Kurang Baik	2	Rendah
5	TB	Tidak Baik	1	Sangat Rendah

3.6.2. Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Tehnik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal. Dalam mencari informasi, peneliti melakukan dua jenis wawancara, yaitu autoanamnesa (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden) dan aloanamnesa (wawancara dengan keluarga responden). (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

Beberapa tips saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan yang mudah, mulai dengan informasi fakta, hindari pertanyaan multiple, jangan menanyakan pertanyaan pribadi sebelum building rapport, ulang kembali jawaban untuk klarifikasi, berikan kesan positif, dan kontrol emosi negatif. (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sah (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah :

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrument adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004:195):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = jumlah subyek

x = skor tiap item

y = skor total

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kebutuhan fisiologis	KF1	0.410	0.2483	valid
	KF2	0.573	0.2483	valid
	KF3	0.622	0.2483	valid
	KF4	0.399	0.2483	valid
	KF5	0.492	0.2483	valid
	KF6	0.444	0.2483	valid
	KF7	0.500	0.2483	valid
	KF8	0.349	0.2483	valid
	KF9	0.384	0.2483	valid
	KF10	0.352	0.2483	valid
	KF11	0.576	0.2483	valid
Lanjutan Tabel				
	KF12	0.520	0.2483	valid
	KF13	0.325	0.2483	valid
Rasa aman	RA1	0.547	0.2483	valid
	RA2	0.474	0.2483	valid
	RA3	0.531	0.2483	valid
	RA4	0.605	0.2483	valid
	RA5	0.600	0.2483	valid
	RA6	0.602	0.2483	valid
	RA7	0.266	0.2483	valid
	RA8	0.529	0.2483	valid
	RA9	0.704	0.2483	valid
	RA10	0.465	0.2483	valid
Kep. Sosial	KS1	0.413	0.2483	valid
	KS2	0.681	0.2483	valid
	KS3	0.583	0.2483	valid
	KS4	0.575	0.2483	valid
	KS5	0.704	0.2483	valid
	KS6	0.658	0.2483	valid
	KS7	0.526	0.2483	valid

	KS8	0.603	0.2483	valid
Pengh. Diri	PD1	0.432	0.2483	valid
	PD2	0.521	0.2483	valid
	PD3	0.591	0.2483	valid
	PD4	0.493	0.2483	valid
Akt. Diri	AD1	0.577	0.2483	valid
	AD2	0.499	0.2483	valid
	AD3	0.468	0.2483	valid
	AD4	0.645	0.2483	valid
Kinerja	KIN1	0.520	0.2483	valid
	KIN2	0.545	0.2483	valid
	KIN3	0.467	0.2483	valid
	KIN4	-0.006	0.2483	Gugur
	KIN5	0.337	0.2483	valid
	KIN6	0.409	0.2483	valid
Lanjutan Tabel				
	KIN7	0.458	0.2483	valid
	KIN8	0.296	0.2483	valid
	KIN9	0.333	0.2483	valid
	KIN10	0.485	0.2483	valid
	KIN11	0.312	0.2483	valid
	KIN12	0.605	0.2483	valid
	KIN13	0.434	0.2483	valid
	KIN14	0.677	0.2483	valid
	KIN15	0.430	0.2483	valid
	KIN16	0.698	0.2483	valid
	KIN17	0.339	0.2483	valid
	KIN18	0.493	0.2483	valid
	KIN19	0.341	0.2483	valid
	KIN20	0.357	0.2483	valid
	KIN21	0.439	0.2483	valid
	KIN22	0.244	0.2483	Gugur
	KIN23	0.470	0.2483	valid
	KIN24	0.608	0.2483	valid
	KIN25	0.264	0.2483	valid

	KIN26	0.512	0.2483	valid
	KIN27	0.641	0.2483	valid
	KIN28	0.425	0.2483	valid
	KIN29	0.346	0.2483	valid
	KIN30	0.548	0.2483	valid
	KIN31	0.346	0.2483	valid
	KIN32	0.434	0.2483	valid
	KIN33	0.523	0.2483	valid

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal 132)

Keterangan : Gugur ($p\text{-value} > 0,05$)

Valid ($p\text{-value} < 0,05$)

Berdasarkan Tabel 3.1 Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya variabel motivasi mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2483), sedangkan variabel kinerja ada 2 item yang gugur yaitu item pertanyaan no.4 dan 22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 2 butir pertanyaan dinyatakan gugur dan enam puluh delapan dinyatakan valid, sehingga hanya enam puluh delapan butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 : Varians total

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien alpha *Cronbach* positif $\geq 0,6$ maka faktor tersebut reliabel
- b. Jika koefisien alpha *Cronbach* negatif $\leq 0,6$ maka faktor tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	keterangan
Kebutuhan fisiologis	0.814	0.6	reliabel
Rasa aman	0.836	0.6	reliabel
Kep. Sosial	0.852	0.6	reliabel
Penghargaan diri	0.719	0.6	reliabel
Akt. Diri	0.747	0.6	reliabel
Kinerja	0.898	0.6	reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal 132)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel

penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis ini berusaha untuk mengaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Perhitungannya melalui pengolahan SPSS

14. Adapun metode penghitungan analisisnya sebagai berikut:

3.8.2.1. Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel Kinerja Pegawai, bila 2 variabel atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan variabel Kinerja Pegawai. Teknik ini digunakan

untuk mengetahui apakah motivasi (X) sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2005 : 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

b_3 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen).

b_4 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_4 (independen).

b_5 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_5 (independen).

X_1 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Fisiologis

X_2 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Keamanan

X_3 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Sosial

X_4 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Penghargaan

X_5 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

3.8.2.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas / independen (Ghozali, 2001). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001).

Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) nilai variance inflation factor / VIF (Ghozali, 2001). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (dependen) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel

bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

Ho : Tidak ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

Ha : Ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

Ho diterima jika $VIF \leq 10$ dan $\text{Tolerance} \geq 0,1$

Ha diterima jika $VIF > 10$ dan $\text{Tolerance} < 0,1$

3. Menghitung nilai VIF dan Tolerance

Perhitungan nilai VIF dan Tolerance berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Jika variance dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
 - Ho : tidak ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi
 - Ha : ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi
2. Menetapkan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:
 - Ho : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y
 - Ha : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat tidak menyebar secara acak, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur
3. Membuat gambar *scatterplot*

Pembuatan gambar *scatterplot* berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14
4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.8.2.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2001). Selain itu, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
 - a. H_0 : data residual berdistribusi normal
 - b. H_a : data residual tidak berdistribusi normal
2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan :
 - a. H_0 : diterima jika data tersebar sekitar garis diagonal grafik normal plot dan mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya menunjukkan pola distribusi normal

b. H_a : diterima jika data tersebar jauh dari garis diagonal grafik normal plot dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal

3. Membuat grafik normal plot

Pembuatan grafik normal plot berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS 14

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2001). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2001).

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Uji ini merupakan uji alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Prosedur pengujian Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

1. Lakukan regresi persamaan utama

2. Jika dianggap persamaan utama tersebut yang benar spesifikasinya, maka nilai residualnya akan dihubungkan dengan nilai kuadrat variabel bebas dengan persamaan regresi :

$$U_t = B_0 + B_1 \text{Soft}^2 + B_2 \text{Hard}^2 + B_3 \text{Kepercayaan}^2$$

3. Dapatkan nilai R^2 untuk menghitung X^2 hitung

Prosedur pengujian hipotesis:

1. Perumusan hipotesis

H_0 : spesifikasi model berbentuk fungsi linear

H_a : spesifikasi model tidak berbentuk fungsi linear

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika X^2 hitung $<$ X^2 tabel

H_0 ditolak dan H_a diterima jika X^2 hitung \geq X^2 tabel

3. Perhitungan

Tahap perhitungan berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji linearitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji F

Uji hipotesis F-test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho , 2005 :53)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

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

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

- b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

- c) Tingkat pengujian:

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0.05

H_0 diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber: Sugiyono (2005:165)

3.9.2. Uji t

t -test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005: 54)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

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

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

b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

c) Tingkat pengujian:

Ho ditolak apabila nilai sig < 0.05

Ho diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber : (Sugiyono 2005:165)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Perusahaan

3.1.1. Sejarah berdirinya Batik Huza Pekalongan

Batik Huza adalah batik pekalongan yang didirikan pada tahun 1985, oleh Bapak Husein MBA, yang merupakan pimpinan sekaligus pemilik perusahaan. Batik Huza ini berlokasi di Klego, Pekalongan. Pada awal berdirinya Batik Huza menggunakan modal sendiri, dan jumlah tenaga kerjanya baru 2 (orang). Karena modal yang dimiliki oleh Batik Huza pada waktu itu sangat terbatas, maka hasil produksinya sedikit dan konsumen pada waktu itu banyak yang belum mengenal produk batik “Huza” yang berada di Klego, Pekalongan tersebut. Walaupun demikian Bapak Husein tidak putus asa dalam memajukan usahanya dengan cara mengikuti perkembangan batik di kota Pekalongan.

Setelah mengikuti perkembangan Batik di Pekalongan akhirnya Batik Huza mulai berkembang sangat pesat dan produksi batiknya juga lebih baik. Hal ini terbukti semakin banyaknya konsumen membeli atau memesan Batik ke perusahaan Bapak Husein ini pada tahun 1996, dan mulai membuka beberapa cabang ditempat lain dengan 2 (dua) cabang di Pekalongan dan memiliki 1 (satu) cabang di kota Yogyakarta yaitu yang terletak di jalan Kaliurang yang cukup dikenal oleh masyarakat dalam kualitasnya. Dan kini karyawan Batik Huza Pekalongan berjumlah 45 orang. Batik pekalongan Huza memiliki corak khas tersendiri yaitu

hitam putih dan juga memproduksi batik khas Pekalongan yang berwarna cerah. Batik Huza pun juga bekerjasama dengan pabrik mori “Candi Mekar” dalam memperoleh bahan baku. Batik dan cap diproduksi dan didesain sesuai dengan keinginan pemilik. Batik Huza dalam perkembangannya selalu meningkatkan kualitas barang dengan mempertahankan mutu kain dan pewarnaan yang tidak cepat luntur. Pusat Batik yang terbesar di kota Pekalongan ini memproduksi dari kain, pakaian jadi , batik sutra, spreya dan lain-lain. Batik huza tersebut memiliki ciri khas yang secara tradisional yaitu batik cap dan batik tulis. Batik Pekalongan yang cukup dikenal ini membuka cabang di Yogyakarta untuk mempermudah pendistribusian pada pertokoan batik yang ada di Yogyakarta dan mempermudah para konsumen untuk dapat bekerjasama, selain itu juga untuk mempermudah aset, pengenalan dan pengembangan produksi barang (batik).

Batik Huza Pekalongan mempunyai beberapa gallery antara lain sebagai berikut :

1. Huza Batik Pekalongan

Jalan Kenanga No.7 klego Pekalongan, Jawa Tengah Indonesia.

Telp : +62 285 424863 – 427931

Fax : +62 285 427931

2. Gallery Huza Batik I

Jalan Hayam Wuruk No.230 Pekalongan, Jawa Tengah Indonesia 51126

Telp : +62 285 433460

3. Gallery Huza Batik II

Pasar Grosir Sentono Blok V.I.P No.3, Bangunan Baru Pekalongan Indonesia

4. Gallery Huza Batik Jogja

Jalan Kaliurang KM 9,3 No.4 Yogyakarta, Indonesia

Telp : +62 274 881591

3.1.2. Lokasi Perusahaan

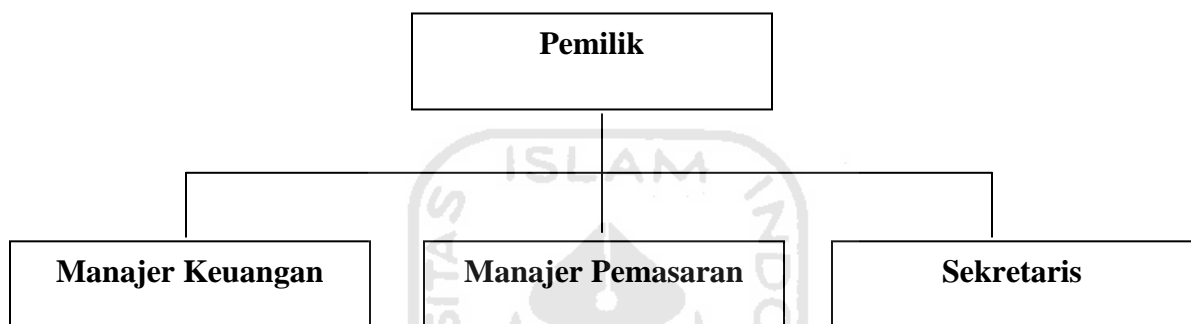
Lokasi Perusahaan Batik Huza Pekalongan mempunyai tiga tempat di Pekalongan, yang pertama bertempat di daerah Klego Pekalongan, dan ada di daerah Hayam Wuruk lalu dipasar grosir sentono Pekalongan. Berikut peta lokasi Batik Huza Pekalongan:



Gambar 3.1 Peta Batik Huza Pekalongan (www.huzabatik.com)

3.1.3. Struktur Organisasi

Dalam suatu Perusahaan dipastikan memiliki struktur organisasi agar memudahkan Perusahaan untuk bekerja dan mewujudkan visi dan misi yang dijunjung tinggi dalam perusahaan tersebut. Berikut struktur organisasi Perusahaan Batik Huza Pekalongan:



Gambar. 1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

3.1.4. Deskripsi Pekerjaan

Tugas – tugas pekerjaan dari masing – masing jabatan secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Pemilik

Pimpinan merupakan pemimpin tertinggi perusahaan dan juga selaku pemilik perusahaan

- Sebagai pimpinan tertinggi perusahaan yang membidangi pengembangan perusahaan, pengadaan modal dan pengeluaran modal.
- Membuat dan mengatur strategi perusahaan untuk mencapai target.
- Menciptakan suasana yang baik dalam perusahaan dimana personil dapat melakukan kewajibannya dengan efektif.

- Memimpin, mendidik, mengarahkan, membina kerjasama, memberikan motivasi serta mengawasi kegiatan-kegiatan yang telah direalisasikan oleh perencanaan yang telah disetujui bersama.
- Memberikan kekuasaan (mandat) kepada para manajer, dan bawahan yang ditunjuk dan berhubungan langsung dengan pimpinan.
- Bertanggung jawab penuh pada kondisi dan kemajuan perusahaan.

2. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap kondisi penjualan yang mampu dilakukan perusahaan, mencari pelanggan dan menjalin hubungan baik dengan para pelanggan serta melakukan analisa pasar dan persaingan yang ada.

- Memimpin bagian pemasaran dan menetapkan segala kebijaksanaan dan peraturan perusahaan di bagian pemasaran.
- Menentukan kebijaksanaan dan strategi pemasaran perusahaan yang mencakup jenis produk yang akan dipasarkan, harga, pendistribusian dan promosi.
- Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bagian pemasaran.
- Mempunyai wewenang untuk menentukan keputusan penjualan produk.
- Mempunyai wewenang untuk memberikan saran pada Pimpinan dalam hal pemasaran.
- Mengembangkan, melaksanakan dan memberikan input, sasaran jangka pendek dan strategi yang berkenaan dengan kegiatan pemasaran dan penjualan.

- Bertanggungjawab kepada Pimpinan atas kelancaran kegiatan-kegiatan pemasaran.

3. Manajer Keuangan

bertanggung jawab dalam mengatur keuangan perusahaan serta sistem akuntansi yang ada di perusahaan, serta penganggaran keuangan perusahaan

- Mengkoordinir dan mengawasi semua pelaksanaan kegiatan keuangan.
- Membantu pimpinan dalam merumuskan rencana anggaran perusahaan.
- Bertanggung jawab atas dana dan dokumen-dokumen penting yang disimpan dalam bentuk kas perusahaan.
- Membuat laporan secara periodik kepada pimpinan.
- Mengadakan penelitian kepegawaian seperti masalah pengembangan perusahaan, evaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.
- Bertanggungjawab kepada pimpinan atas pelaksanaan kegiatan di bagian keuangan.

4. Sekretaris

- Mencatat data-data penting yang berhubungan dengan perusahaan.
- Mencatat bahan baku yang ada dan yang keluar atau untuk proses produksi.
- Menginput data yang diberikan ke bagian program komputer.
- Memberikan laporan kepada pemimpin tentang produksi sekarang atau kemarin.

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian perlu diidentifikasi untuk mengarahkan dan memberikan batasan pada masalah yang hendak diteliti. Identifikasi variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variable terikat (Dependent Variable =Y) : Kinerja
2. Variable bebas (Independent Variable = X) : Motivasi kerja

Variable adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2002). Adapun variabel dalam penelitian yang terdiri dari :

3.2.1 Motivasi (X)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi sebagai variabel independent (X) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi:

- a. Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan primer/awal yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan berikutnya seperti rasa lapar, haus, tidur, tempat tinggal, perlindungan fisik dan sebagainya
- b. Rasa Aman: Kebutuhan akan keselamatan saat bekerja dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan
- c. Kepemilikan Sosial: Kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan: Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri

mereka atas dasar bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain.

- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri: Motivasi bagi individu yang dirinya teraktualisasi terletak pada jumlah dan jenis kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan mereka untuk berkembang dan berhasil.

3.2.2 Kinerja (Y)

Ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.

Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kehandalan: konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu
3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan
4. Akses: pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
5. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
6. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
7. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan

8. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.
9. Pengetahuan terhadap pelanggan: berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan
10. Bukti langsung: fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

3.3. Parameter dan Indikator

3.3.1 Motivasi (X_1)

1. Kebutuhan Fisiologis (X_1) yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan sebagainya.

Indikator :

- Pemberian uang makan dan minum
 - Kelayakan tunjangan makan sehari-hari
 - Kecukupan tunjangan makan sehari-hari
- Pemberian waktu istirahat saat bekerja
 - Kecukupan waktu istirahat
 - Kelayakan waktu istirahat
- Gaji
 - Besarnya gaji yang diterima
 - Kecukupan untuk hidup dari gaji yang diterima
 - Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji
- Pemberian tunjangan

- Kecukupan tunjangan hari raya
 - Kelayakan tunjangan hari raya
 - Kecukupan tunjangan kesehatan
 - Kelayakan tunjangan kesehatan
2. Kebutuhan Keamanan (X_2) yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

Indikator :

- Fasilitas keselamatan bekerja
 - Fasilitas sarung tangan saat bekerja
 - Fasilitas P3K
 - Ketersediaan alarm kebakaran
 - Ketersediaan tabung pemadam kebakaran
 - Bangunan tahan gempa
 - Adanya surat kontrak bekerja
 - Pemberian asuransi kesehatan
 - Kecepatan penerimaan asuransi kesehatan
 - Kemudahan mengurus asuransi kesehatan
3. Kebutuhan Sosial (X_3) yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu lingkungan, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Indikator :

- Perasaan terhormat dengan pekerjaan sekarang
 - Perasaan bangga dengan pekerjaan sekarang
 - Perasaan dihargai dalam lingkungan kerja
 - Perasaan dihargai oleh atasan
 - Perasaan dihargai oleh rekan kerja
 - Menjalin persahabatan dalam lingkungan pekerjaan
 - Menjalin persahabatan dengan atasan
 - Menjalin persahabatan dengan rekan kerja
4. Kebutuhan Penghargaan (X_4) yaitu kebutuhan atas status dan kedudukan, kehormatan diri dan prestasi.

Indikator :

- Penghargaan dari atasan berupa pujian langsung
 - Penghargaan berupa barang (Produk Huza)
 - Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang lalu
 - Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang sekarang
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) yaitu kebutuhan pemenuhan diri, pengembangan diri sepuas mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa saja yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Indikator :

- Kesempatan dalam menyampaikan pendapat
- Kesempatan mengikuti pelatihan kerja secara langsung dari atasan
- Kebebasan pengambilan keputusan pada lingkungan pekerjaan

- Penghargaan dari dalam diri sendiri atas hasil kerja yang lebih memuaskan

3.3.2 Kinerja (Y)

1. Keandalan: konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

Indikator :

- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar
- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
- Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan
- Kemampuan melayani pelanggan dengan benar
- Kemampuan melayani pelanggan dengan tepat

2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu

Indikator :

- Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- Kesiapan memberikan pelayanan saat bekerja
- Mampu memenuhi keinginan atasan pada saat bekerja

3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan

Indikator :

- Kemampuan memahami pelaksanaan pekerjaan
- Menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan
- Memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

4. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.

Indikator :

- Rasa kesopansantunan
 - Bersikap sopansantun kepada rekan kerja
 - Bersikap sopansantun kepada atasan
- Rasa hormat
 - Bersikap hormat kepada rekan kerja
 - Bersikap hormat kepada atasan
- Rasa persahabatan
 - Menjalin persahabatan kepada rekan kerja
 - Menjalin persahabatan kepada atasan

5. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.

- Terjalin komunikasi yang baik dalam bekerja
 - Kemampuan komunikasi kepada atasan
 - Kemampuan komunikasi rekan kerja
- Memberikan informasi yang tepat dalam bekerja
 - Memberikan informasi yang tepat kepada atasan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja

6. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan

Indikator :

- Jujur dalam memberikan informasi dalam lingkungan pekerjaan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada atasan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada pelanggan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada rekan kerja
 - Dapat dipercaya dalam lingkungan pekerjaan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja
7. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.

Indikator :

- Mengetahui arah evakuasi apabila dalam keadaan darurat
- Mampu menggunakan alat tabung pemadam kebakaran
- Mampu merawat peralatan kerja

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005:55). Karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan berjumlah 45 karyawan. Karena dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai objek

penelitian. Jadi penelitian ini, populasi sama dengan sampel, dan jumlah yang digunakan ini adalah 45 orang karyawan.

Alasan mengapa penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel adalah karena jumlah anggota sudah cukup memenuhi dan agar pengambilan kesimpulan umum penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

3.4.2. Sensus Penelitian

Yaitu metode dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perusahaan Batik Huza Pekalongan Sample adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2005:56). Dikarenakan karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan hanya 45 orang, maka penulis tidak menggunakan sensus penelitian.

3.5. Sumber Data

Dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Maksud dari data primer dan sekunder dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.

2. Data skunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data-data primer atau pihak lain.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan pertanyaan tersebut meliputi variabel-variabel penelitian yang hendak diteliti. Responden sebagai bagian dari populasi yang terpilih sebagai sampel atau dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan jawaban dalam daftar pertanyaan. Untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran disini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, dengan demikian akan dapat menghilangkan keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kueisioner disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, beban tanggungan)

2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban, untuk bobot nilai jawaban dari kuisioner variabel independen (X) dan Jawaban untuk variabel dependen (Y) :

No	Kode Jawaban	Jawaban	Skor	Nilai
1	SB	Sangat Baik	5	Sangat Tinggi
2	B	Baik	4	Tinggi
3	C	Cukup	3	Sedang
4	KB	Kurang Baik	2	Rendah
5	TB	Tidak Baik	1	Sangat Rendah

3.6.2. Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Tehnik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal. Dalam mencari informasi, peneliti melakukan dua jenis wawancara, yaitu autoanamnesa (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden) dan aloanamnesa (wawancara dengan keluarga responden). (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

Beberapa tips saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan yang mudah, mulai dengan informasi fakta, hindari pertanyaan multiple, jangan menanyakan pertanyaan pribadi sebelum building rapport, ulang kembali jawaban untuk klarifikasi, berikan kesan positif, dan kontrol emosi negatif. (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sah (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah :

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrument adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004:195):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = jumlah subyek

x = skor tiap item

y = skor total

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kebutuhan fisiologis	KF1	0.410	0.2483	valid
	KF2	0.573	0.2483	valid
	KF3	0.622	0.2483	valid
	KF4	0.399	0.2483	valid
	KF5	0.492	0.2483	valid
	KF6	0.444	0.2483	valid
	KF7	0.500	0.2483	valid
	KF8	0.349	0.2483	valid
	KF9	0.384	0.2483	valid
	KF10	0.352	0.2483	valid
	KF11	0.576	0.2483	valid
Lanjutan Tabel				
	KF12	0.520	0.2483	valid
	KF13	0.325	0.2483	valid
Rasa aman	RA1	0.547	0.2483	valid
	RA2	0.474	0.2483	valid
	RA3	0.531	0.2483	valid
	RA4	0.605	0.2483	valid
	RA5	0.600	0.2483	valid
	RA6	0.602	0.2483	valid
	RA7	0.266	0.2483	valid
	RA8	0.529	0.2483	valid
	RA9	0.704	0.2483	valid
	RA10	0.465	0.2483	valid
Kep. Sosial	KS1	0.413	0.2483	valid
	KS2	0.681	0.2483	valid
	KS3	0.583	0.2483	valid
	KS4	0.575	0.2483	valid
	KS5	0.704	0.2483	valid
	KS6	0.658	0.2483	valid
	KS7	0.526	0.2483	valid

	KS8	0.603	0.2483	valid
Pengh. Diri	PD1	0.432	0.2483	valid
	PD2	0.521	0.2483	valid
	PD3	0.591	0.2483	valid
	PD4	0.493	0.2483	valid
Akt. Diri	AD1	0.577	0.2483	valid
	AD2	0.499	0.2483	valid
	AD3	0.468	0.2483	valid
	AD4	0.645	0.2483	valid
Kinerja	KIN1	0.520	0.2483	valid
	KIN2	0.545	0.2483	valid
	KIN3	0.467	0.2483	valid
	KIN4	-0.006	0.2483	Gugur
	KIN5	0.337	0.2483	valid
	KIN6	0.409	0.2483	valid
Lanjutan Tabel				
	KIN7	0.458	0.2483	valid
	KIN8	0.296	0.2483	valid
	KIN9	0.333	0.2483	valid
	KIN10	0.485	0.2483	valid
	KIN11	0.312	0.2483	valid
	KIN12	0.605	0.2483	valid
	KIN13	0.434	0.2483	valid
	KIN14	0.677	0.2483	valid
	KIN15	0.430	0.2483	valid
	KIN16	0.698	0.2483	valid
	KIN17	0.339	0.2483	valid
	KIN18	0.493	0.2483	valid
	KIN19	0.341	0.2483	valid
	KIN20	0.357	0.2483	valid
	KIN21	0.439	0.2483	valid
	KIN22	0.244	0.2483	Gugur
	KIN23	0.470	0.2483	valid
	KIN24	0.608	0.2483	valid
	KIN25	0.264	0.2483	valid

	KIN26	0.512	0.2483	valid
	KIN27	0.641	0.2483	valid
	KIN28	0.425	0.2483	valid
	KIN29	0.346	0.2483	valid
	KIN30	0.548	0.2483	valid
	KIN31	0.346	0.2483	valid
	KIN32	0.434	0.2483	valid
	KIN33	0.523	0.2483	valid

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal 132)

Keterangan : Gugur ($p\text{-value} > 0,05$)

Valid ($p\text{-value} < 0,05$)

Berdasarkan Tabel 3.1 Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya variabel motivasi mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2483), sedangkan variabel kinerja ada 2 item yang gugur yaitu item pertanyaan no.4 dan 22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 2 butir pertanyaan dinyatakan gugur dan enam puluh delapan dinyatakan valid, sehingga hanya enam puluh delapan butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 : Varians total

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika koefisien alpha *Cronbach* positif $\geq 0,6$ maka faktor tersebut reliabel
- Jika koefisien alpha *Cronbach* negatif $\leq 0,6$ maka faktor tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	keterangan
Kebutuhan fisiologis	0.814	0.6	reliabel
Rasa aman	0.836	0.6	reliabel
Kep. Sosial	0.852	0.6	reliabel
Penghargaan diri	0.719	0.6	reliabel
Akt. Diri	0.747	0.6	reliabel
Kinerja	0.898	0.6	reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal 132)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel

penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis ini berusaha untuk mengaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Perhitungannya melalui pengolahan SPSS

14. Adapun metode penghitungan analisisnya sebagai berikut:

3.8.2.1. Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel Kinerja Pegawai, bila 2 variabel atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan variabel Kinerja Pegawai. Teknik ini digunakan

untuk mengetahui apakah motivasi (X) sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2005 : 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

b_3 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen).

b_4 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_4 (independen).

b_5 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_5 (independen).

X_1 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Fisiologis

X_2 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Keamanan

X_3 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Sosial

X_4 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Penghargaan

X_5 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

3.8.2.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas / independen (Ghozali, 2001). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001).

Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) nilai variance inflation factor / VIF (Ghozali, 2001). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (dependen) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel

bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

H_0 : Tidak ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

H_a : Ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

H_0 diterima jika $VIF \leq 10$ dan $\text{Tolerance} \geq 0,1$

H_a diterima jika $VIF > 10$ dan $\text{Tolerance} < 0,1$

3. Menghitung nilai VIF dan Tolerance

Perhitungan nilai VIF dan Tolerance berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Jika variance dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
 - Ho : tidak ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi
 - Ha : ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi
2. Menetapkan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:
 - Ho : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y
 - Ha : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat tidak menyebar secara acak, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur
3. Membuat gambar *scatterplot*

Pembuatan gambar *scatterplot* berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14
4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.8.2.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2001). Selain itu, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
 - a. H_0 : data residual berdistribusi normal
 - b. H_a : data residual tidak berdistribusi normal
2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan :
 - a. H_0 : diterima jika data tersebar sekitar garis diagonal grafik normal plot dan mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya menunjukkan pola distribusi normal

b. H_a : diterima jika data tersebar jauh dari garis diagonal grafik normal plot dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal

3. Membuat grafik normal plot

Pembuatan grafik normal plot berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS 14

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2001). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2001).

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Uji ini merupakan uji alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Prosedur pengujian Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

1. Lakukan regresi persamaan utama

2. Jika dianggap persamaan utama tersebut yang benar spesifikasinya, maka nilai residualnya akan dihubungkan dengan nilai kuadrat variabel bebas dengan persamaan regresi :

$$U_t = B_0 + B_1 \text{Soft}^2 + B_2 \text{Hard}^2 + B_3 \text{Kepercayaan}^2$$

3. Dapatkan nilai R^2 untuk menghitung X^2 hitung

Prosedur pengujian hipotesis:

1. Perumusan hipotesis

H_0 : spesifikasi model berbentuk fungsi linear

H_a : spesifikasi model tidak berbentuk fungsi linear

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika X^2 hitung $< X^2$ tabel

H_0 ditolak dan H_a diterima jika X^2 hitung $\geq X^2$ tabel

3. Perhitungan

Tahap perhitungan berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji linearitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji F

Uji hipotesis F-test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho , 2005 :53)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

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

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

- b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

- c) Tingkat pengujian:

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0.05

H_0 diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber: Sugiyono (2005:165)

3.9.2. Uji t

t -test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005: 54)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

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

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

b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

c) Tingkat pengujian:

Ho ditolak apabila nilai sig < 0.05

Ho diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber : (Sugiyono 2005:165)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Perusahaan

3.1.1. Sejarah berdirinya Batik Huza Pekalongan

Batik Huza adalah batik pekalongan yang didirikan pada tahun 1985, oleh Bapak Husein MBA, yang merupakan pimpinan sekaligus pemilik perusahaan. Batik Huza ini berlokasi di Klego, Pekalongan. Pada awal berdirinya Batik Huza menggunakan modal sendiri, dan jumlah tenaga kerjanya baru 2 (orang). Karena modal yang dimiliki oleh Batik Huza pada waktu itu sangat terbatas, maka hasil produksinya sedikit dan konsumen pada waktu itu banyak yang belum mengenal produk batik “Huza” yang berada di Klego, Pekalongan tersebut. Walaupun demikian Bapak Husein tidak putus asa dalam memajukan usahanya dengan cara mengikuti perkembangan batik di kota Pekalongan.

Setelah mengikuti perkembangan Batik di Pekalongan akhirnya Batik Huza mulai berkembang sangat pesat dan produksi batiknya juga lebih baik. Hal ini terbukti semakin banyaknya konsumen membeli atau memesan Batik ke perusahaan Bapak Husein ini pada tahun 1996, dan mulai membuka beberapa cabang ditempat lain dengan 2 (dua) cabang di Pekalongan dan memiliki 1 (satu) cabang di kota Yogyakarta yaitu yang terletak di jalan Kaliurang yang cukup dikenal oleh masyarakat dalam kualitasnya. Dan kini karyawan Batik Huza Pekalongan berjumlah 45 orang. Batik pekalongan Huza memiliki corak khas tersendiri yaitu

hitam putih dan juga memproduksi batik khas Pekalongan yang berwarna cerah. Batik Huza pun juga bekerjasama dengan pabrik mori “Candi Mekar” dalam memperoleh bahan baku. Batik dan cap diproduksi dan didesain sesuai dengan keinginan pemilik. Batik Huza dalam perkembangannya selalu meningkatkan kualitas barang dengan mempertahankan mutu kain dan pewarnaan yang tidak cepat luntur. Pusat Batik yang terbesar di kota Pekalongan ini memproduksi dari kain, pakaian jadi , batik sutra, spreya dan lain-lain. Batik huza tersebut memiliki ciri khas yang secara tradisional yaitu batik cap dan batik tulis. Batik Pekalongan yang cukup dikenal ini membuka cabang di Yogyakarta untuk mempermudah pendistribusian pada pertokoan batik yang ada di Yogyakarta dan mempermudah para konsumen untuk dapat bekerjasama, selain itu juga untuk mempermudah aset, pengenalan dan pengembangan produksi barang (batik).

Batik Huza Pekalongan mempunyai beberapa gallery antara lain sebagai berikut :

1. Huza Batik Pekalongan

Jalan Kenanga No.7 klego Pekalongan, Jawa Tengah Indonesia.

Telp : +62 285 424863 – 427931

Fax : +62 285 427931

2. Gallery Huza Batik I

Jalan Hayam Wuruk No.230 Pekalongan, Jawa Tengah Indonesia 51126

Telp : +62 285 433460

3. Gallery Huza Batik II

Pasar Grosir Sentono Blok V.I.P No.3, Bangunan Baru Pekalongan Indonesia

4. Gallery Huza Batik Jogja

Jalan Kaliurang KM 9,3 No.4 Yogyakarta, Indonesia

Telp : +62 274 881591

3.1.2. Lokasi Perusahaan

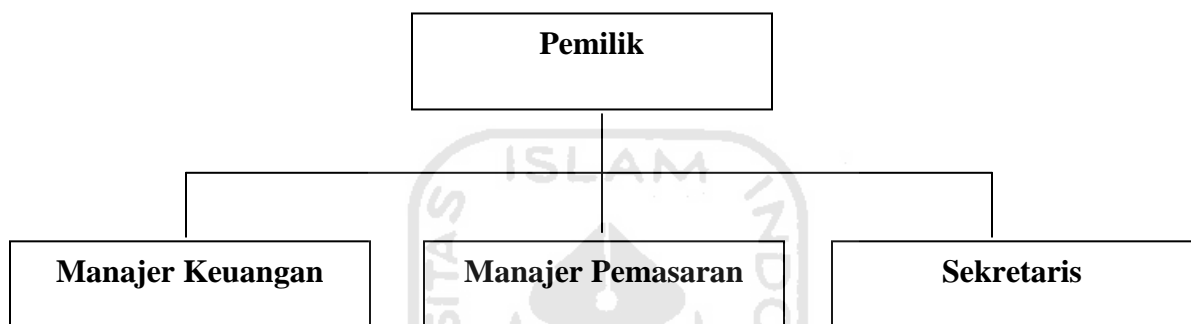
Lokasi Perusahaan Batik Huza Pekalongan mempunyai tiga tempat di Pekalongan, yang pertama bertempat di daerah Klego Pekalongan, dan ada di daerah Hayam Wuruk lalu dipasar grosir sentono Pekalongan. Berikut peta lokasi Batik Huza Pekalongan:



Gambar 3.1 Peta Batik Huza Pekalongan (www.huzabatik.com)

3.1.3. Struktur Organisasi

Dalam suatu Perusahaan dipastikan memiliki struktur organisasi agar memudahkan Perusahaan untuk bekerja dan mewujudkan visi dan misi yang dijunjung tinggi dalam perusahaan tersebut. Berikut struktur organisasi Perusahaan Batik Huza Pekalongan:



Gambar. 1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

3.1.4. Deskripsi Pekerjaan

Tugas – tugas pekerjaan dari masing – masing jabatan secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Pemilik

Pimpinan merupakan pemimpin tertinggi perusahaan dan juga selaku pemilik perusahaan

- Sebagai pimpinan tertinggi perusahaan yang membidangi pengembangan perusahaan, pengadaan modal dan pengeluaran modal.
- Membuat dan mengatur strategi perusahaan untuk mencapai target.
- Menciptakan suasana yang baik dalam perusahaan dimana personil dapat melakukan kewajibannya dengan efektif.

- Memimpin, mendidik, mengarahkan, membina kerjasama, memberikan motivasi serta mengawasi kegiatan-kegiatan yang telah direalisasikan oleh perencanaan yang telah disetujui bersama.
- Memberikan kekuasaan (mandat) kepada para manajer, dan bawahan yang ditunjuk dan berhubungan langsung dengan pimpinan.
- Bertanggung jawab penuh pada kondisi dan kemajuan perusahaan.

2. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap kondisi penjualan yang mampu dilakukan perusahaan, mencari pelanggan dan menjalin hubungan baik dengan para pelanggan serta melakukan analisa pasar dan persaingan yang ada.

- Memimpin bagian pemasaran dan menetapkan segala kebijaksanaan dan peraturan perusahaan di bagian pemasaran.
- Menentukan kebijaksanaan dan strategi pemasaran perusahaan yang mencakup jenis produk yang akan dipasarkan, harga, pendistribusian dan promosi.
- Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bagian pemasaran.
- Mempunyai wewenang untuk menentukan keputusan penjualan produk.
- Mempunyai wewenang untuk memberikan saran pada Pimpinan dalam hal pemasaran.
- Mengembangkan, melaksanakan dan memberikan input, sasaran jangka pendek dan strategi yang berkenaan dengan kegiatan pemasaran dan penjualan.

- Bertanggungjawab kepada Pimpinan atas kelancaran kegiatan-kegiatan pemasaran.

3. Manajer Keuangan

bertanggung jawab dalam mengatur keuangan perusahaan serta sistem akuntansi yang ada di perusahaan, serta penganggaran keuangan perusahaan

- Mengkoordinir dan mengawasi semua pelaksanaan kegiatan keuangan.
- Membantu pimpinan dalam merumuskan rencana anggaran perusahaan.
- Bertanggung jawab atas dana dan dokumen-dokumen penting yang disimpan dalam bentuk kas perusahaan.
- Membuat laporan secara periodik kepada pimpinan.
- Mengadakan penelitian kepegawaian seperti masalah pengembangan perusahaan, evaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.
- Bertanggungjawab kepada pimpinan atas pelaksanaan kegiatan di bagian keuangan.

4. Sekretaris

- Mencatat data-data penting yang berhubungan dengan perusahaan.
- Mencatat bahan baku yang ada dan yang keluar atau untuk proses produksi.
- Menginput data yang diberikan ke bagian program komputer.
- Memberikan laporan kepada pemimpin tentang produksi sekarang atau kemarin.

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian perlu diidentifikasi untuk mengarahkan dan memberikan batasan pada masalah yang hendak diteliti. Identifikasi variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variable terikat (Dependent Variable =Y) : Kinerja
2. Variable bebas (Independent Variable = X) : Motivasi kerja

Variable adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2002). Adapun variabel dalam penelitian yang terdiri dari :

3.2.1 Motivasi (X)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi sebagai variabel independent (X) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi:

- a. Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan primer/awal yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan berikunya seperti rasa lapar, haus, tidur, tempat tinggal, perlindungan fisik dan sebagainya
- b. Rasa Aman: Kebutuhan akan keselamatan saat bekerja dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan
- c. Kepemilikan Sosial: Kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan: Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri

mereka atas dasar bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain.

- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri: Motivasi bagi individu yang dirinya teraktualisasi terletak pada jumlah dan jenis kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan mereka untuk berkembang dan berhasil.

3.2.2 Kinerja (Y)

Ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.

Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kehandalan: konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu
3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan
4. Akses: pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
5. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
6. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
7. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan

8. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.
9. Pengetahuan terhadap pelanggan: berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan
10. Bukti langsung: fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

3.3. Parameter dan Indikator

3.3.1 Motivasi (X_1)

1. Kebutuhan Fisiologis (X_1) yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan sebagainya.

Indikator :

- Pemberian uang makan dan minum
 - Kelayakan tunjangan makan sehari-hari
 - Kecukupan tunjangan makan sehari-hari
- Pemberian waktu istirahat saat bekerja
 - Kecukupan waktu istirahat
 - Kelayakan waktu istirahat
- Gaji
 - Besarnya gaji yang diterima
 - Kecukupan untuk hidup dari gaji yang diterima
 - Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji
- Pemberian tunjangan

- Kecukupan tunjangan hari raya
 - Kelayakan tunjangan hari raya
 - Kecukupan tunjangan kesehatan
 - Kelayakan tunjangan kesehatan
2. Kebutuhan Keamanan (X_2) yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

Indikator :

- Fasilitas keselamatan bekerja
 - Fasilitas sarung tangan saat bekerja
 - Fasilitas P3K
 - Ketersediaan alarm kebakaran
 - Ketersediaan tabung pemadam kebakaran
 - Bangunan tahan gempa
 - Adanya surat kontrak bekerja
 - Pemberian asuransi kesehatan
 - Kecepatan penerimaan asuransi kesehatan
 - Kemudahan mengurus asuransi kesehatan
3. Kebutuhan Sosial (X_3) yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu lingkungan, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Indikator :

- Perasaan terhormat dengan pekerjaan sekarang
 - Perasaan bangga dengan pekerjaan sekarang
 - Perasaan dihargai dalam lingkungan kerja
 - Perasaan dihargai oleh atasan
 - Perasaan dihargai oleh rekan kerja
 - Menjalin persahabatan dalam lingkungan pekerjaan
 - Menjalin persahabatan dengan atasan
 - Menjalin persahabatan dengan rekan kerja
4. Kebutuhan Penghargaan (X_4) yaitu kebutuhan atas status dan kedudukan, kehormatan diri dan prestasi.

Indikator :

- Penghargaan dari atasan berupa pujian langsung
 - Penghargaan berupa barang (Produk Huza)
 - Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang lalu
 - Penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang sekarang
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) yaitu kebutuhan pemenuhan diri, pengembangan diri sepuas mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa saja yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Indikator :

- Kesempatan dalam menyampaikan pendapat
- Kesempatan mengikuti pelatihan kerja secara langsung dari atasan
- Kebebasan pengambilan keputusan pada lingkungan pekerjaan

- Penghargaan dari dalam diri sendiri atas hasil kerja yang lebih memuaskan

3.3.2 Kinerja (Y)

1. Keandalan: konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

Indikator :

- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar
- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
- Kesungguhan dalam melakukan pekerjaan
- Kemampuan melayani pelanggan dengan benar
- Kemampuan melayani pelanggan dengan tepat

2. Daya tanggap: keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu

Indikator :

- Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- Kesiapan memberikan pelayanan saat bekerja
- Mampu memenuhi keinginan atasan pada saat bekerja

3. Kompetensi: keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan

Indikator :

- Kemampuan memahami pelaksanaan pekerjaan
- Menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan
- Memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

4. Kesopanan: kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.

Indikator :

- Rasa kesopansantunan
 - Bersikap sopansantun kepada rekan kerja
 - Bersikap sopansantun kepada atasan
- Rasa hormat
 - Bersikap hormat kepada rekan kerja
 - Bersikap hormat kepada atasan
- Rasa persahabatan
 - Menjalin persahabatan kepada rekan kerja
 - Menjalin persahabatan kepada atasan

5. Komunikasi: kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.

- Terjalin komunikasi yang baik dalam bekerja
 - Kemampuan komunikasi kepada atasan
 - Kemampuan komunikasi rekan kerja
- Memberikan informasi yang tepat dalam bekerja
 - Memberikan informasi yang tepat kepada atasan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja

6. Kejujuran: kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan

Indikator :

- Jujur dalam memberikan informasi dalam lingkungan pekerjaan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada atasan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada pelanggan
 - Menyampaikan sesuai dengan informasi kepada rekan kerja
 - Dapat dipercaya dalam lingkungan pekerjaan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan
 - Memberikan informasi yang tepat kepada rekan kerja
7. Keamanan: bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.

Indikator :

- Mengetahui arah evakuasi apabila dalam keadaan darurat
- Mampu menggunakan alat tabung pemadam kebakaran
- Mampu merawat peralatan kerja

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005:55). Karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan berjumlah 45 karyawan. Karena dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai objek

penelitian. Jadi penelitian ini, populasi sama dengan sampel, dan jumlah yang digunakan ini adalah 45 orang karyawan.

Alasan mengapa penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel adalah karena jumlah anggota sudah cukup memenuhi dan agar pengambilan kesimpulan umum penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

3.4.2. Sensus Penelitian

Yaitu metode dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perusahaan Batik Huza Pekalongan Sample adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2005:56). Dikarenakan karyawan di Perusahaan Batik Huza Pekalongan hanya 45 orang, maka penulis tidak menggunakan sensus penelitian.

3.5. Sumber Data

Dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Maksud dari data primer dan sekunder dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.

2. Data skunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data-data primer atau pihak lain.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan pertanyaan tersebut meliputi variabel-variabel penelitian yang hendak diteliti. Responden sebagai bagian dari populasi yang terpilih sebagai sampel atau dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan jawaban dalam daftar pertanyaan. Untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran disini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, dengan demikian akan dapat menghilangkan keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kueisioner disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, beban tanggungan)

2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan sekala Likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban, untuk bobot nilai jawaban dari kuisisioner variabel independen (X) dan Jawaban untuk variabel dependen (Y) :

No	Kode Jawaban	Jawaban	Skor	Nilai
1	SB	Sangat Baik	5	Sangat Tinggi
2	B	Baik	4	Tinggi
3	C	Cukup	3	Sedang
4	KB	Kurang Baik	2	Rendah
5	TB	Tidak Baik	1	Sangat Rendah

3.6.2. Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Tehnik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal. Dalam mencari informasi, peneliti melakukan dua jenis wawancara, yaitu autoanamnesa (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden) dan aloanamnesa (wawancara dengan keluarga responden). (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

Beberapa tips saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan yang mudah, mulai dengan informasi fakta, hindari pertanyaan multiple, jangan menanyakan pertanyaan pribadi sebelum building rapport, ulang kembali jawaban untuk klarifikasi, berikan kesan positif, dan kontrol emosi negatif. (Hasan dalam Emzir, 2010, hlm 50)

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sah (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah :

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrument adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004:195):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = jumlah subyek

x = skor tiap item

y = skor total

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kebutuhan fisiologis	KF1	0.410	0.2483	valid
	KF2	0.573	0.2483	valid
	KF3	0.622	0.2483	valid
	KF4	0.399	0.2483	valid
	KF5	0.492	0.2483	valid
	KF6	0.444	0.2483	valid
	KF7	0.500	0.2483	valid
	KF8	0.349	0.2483	valid
	KF9	0.384	0.2483	valid
	KF10	0.352	0.2483	valid
	KF11	0.576	0.2483	valid
Lanjutan Tabel				
	KF12	0.520	0.2483	valid
	KF13	0.325	0.2483	valid
Rasa aman	RA1	0.547	0.2483	valid
	RA2	0.474	0.2483	valid
	RA3	0.531	0.2483	valid
	RA4	0.605	0.2483	valid
	RA5	0.600	0.2483	valid
	RA6	0.602	0.2483	valid
	RA7	0.266	0.2483	valid
	RA8	0.529	0.2483	valid
	RA9	0.704	0.2483	valid
	RA10	0.465	0.2483	valid
Kep. Sosial	KS1	0.413	0.2483	valid
	KS2	0.681	0.2483	valid
	KS3	0.583	0.2483	valid
	KS4	0.575	0.2483	valid
	KS5	0.704	0.2483	valid
	KS6	0.658	0.2483	valid
	KS7	0.526	0.2483	valid

	KS8	0.603	0.2483	valid
Pengh. Diri	PD1	0.432	0.2483	valid
	PD2	0.521	0.2483	valid
	PD3	0.591	0.2483	valid
	PD4	0.493	0.2483	valid
Akt. Diri	AD1	0.577	0.2483	valid
	AD2	0.499	0.2483	valid
	AD3	0.468	0.2483	valid
	AD4	0.645	0.2483	valid
Kinerja	KIN1	0.520	0.2483	valid
	KIN2	0.545	0.2483	valid
	KIN3	0.467	0.2483	valid
	KIN4	-0.006	0.2483	Gugur
	KIN5	0.337	0.2483	valid
	KIN6	0.409	0.2483	valid
Lanjutan Tabel				
	KIN7	0.458	0.2483	valid
	KIN8	0.296	0.2483	valid
	KIN9	0.333	0.2483	valid
	KIN10	0.485	0.2483	valid
	KIN11	0.312	0.2483	valid
	KIN12	0.605	0.2483	valid
	KIN13	0.434	0.2483	valid
	KIN14	0.677	0.2483	valid
	KIN15	0.430	0.2483	valid
	KIN16	0.698	0.2483	valid
	KIN17	0.339	0.2483	valid
	KIN18	0.493	0.2483	valid
	KIN19	0.341	0.2483	valid
	KIN20	0.357	0.2483	valid
	KIN21	0.439	0.2483	valid
	KIN22	0.244	0.2483	Gugur
	KIN23	0.470	0.2483	valid
	KIN24	0.608	0.2483	valid
	KIN25	0.264	0.2483	valid

	KIN26	0.512	0.2483	valid
	KIN27	0.641	0.2483	valid
	KIN28	0.425	0.2483	valid
	KIN29	0.346	0.2483	valid
	KIN30	0.548	0.2483	valid
	KIN31	0.346	0.2483	valid
	KIN32	0.434	0.2483	valid
	KIN33	0.523	0.2483	valid

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal 132)

Keterangan : Gugur ($p\text{-value} > 0,05$)

Valid ($p\text{-value} < 0,05$)

Berdasarkan Tabel 3.1 Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya variabel motivasi mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2483), sedangkan variabel kinerja ada 2 item yang gugur yaitu item pertanyaan no.4 dan 22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 2 butir pertanyaan dinyatakan gugur dan enam puluh delapan dinyatakan valid, sehingga hanya enam puluh delapan butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 : Varians total

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien alpha *Cronbach* positif $\geq 0,6$ maka faktor tersebut reliabel
- b. Jika koefisien alpha *Cronbach* negatif $\leq 0,6$ maka faktor tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	keterangan
Kebutuhan fisiologis	0.814	0.6	reliabel
Rasa aman	0.836	0.6	reliabel
Kep. Sosial	0.852	0.6	reliabel
Penghargaan diri	0.719	0.6	reliabel
Akt. Diri	0.747	0.6	reliabel
Kinerja	0.898	0.6	reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 3, hal 132)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel

penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupuun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis ini berusaha untuk mengaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Perhitungannya melalui pengolahan SPSS

14. Adapun metode penghitungan analisisnya sebagai berikut:

3.8.2.1. Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel Kinerja Pegawai, bila 2 variabel atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan variabel Kinerja Pegawai. Teknik ini digunakan

untuk mengetahui apakah motivasi (X) sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2005 : 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

b_3 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen).

b_4 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_4 (independen).

b_5 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_5 (independen).

X_1 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Fisiologis

X_2 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Keamanan

X_3 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Sosial

X_4 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Penghargaan

X_5 = Sebagai nilai variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

3.8.2.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas / independen (Ghozali, 2001). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001).

Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) nilai variance inflation factor / VIF (Ghozali, 2001). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (dependen) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel

bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

H_0 : Tidak ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

H_a : Ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

H_0 diterima jika $VIF \leq 10$ dan $\text{Tolerance} \geq 0,1$

H_a diterima jika $VIF > 10$ dan $\text{Tolerance} < 0,1$

3. Menghitung nilai VIF dan Tolerance

Perhitungan nilai VIF dan Tolerance berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Jika variance dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
Ho : tidak ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi
Ha : ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi
2. Menetapkan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:
Ho : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y
Ha : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat tidak menyebar secara acak, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur
3. Membuat gambar *scatterplot*
Pembuatan gambar *scatterplot* berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14
4. Pengambilan keputusan
Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.8.2.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2001). Selain itu, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
 - a. H_0 : data residual berdistribusi normal
 - b. H_a : data residual tidak berdistribusi normal
2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan :
 - a. H_0 : diterima jika data tersebar sekitar garis diagonal grafik normal plot dan mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya menunjukkan pola distribusi normal

b. H_a : diterima jika data tersebar jauh dari garis diagonal grafik normal plot dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal

3. Membuat grafik normal plot

Pembuatan grafik normal plot berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS 14

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3

3.8.2.2.4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2001). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2001).

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Uji ini merupakan uji alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Prosedur pengujian Uji Linearitas adalah sebagai berikut :

1. Lakukan regresi persamaan utama

2. Jika dianggap persamaan utama tersebut yang benar spesifikasinya, maka nilai residualnya akan dihubungkan dengan nilai kuadrat variabel bebas dengan persamaan regresi :

$$U_t = B_0 + B_1 \text{Soft}^2 + B_2 \text{Hard}^2 + B_3 \text{Kepercayaan}^2$$

3. Dapatkan nilai R^2 untuk menghitung X^2 hitung

Prosedur pengujian hipotesis:

1. Perumusan hipotesis

H_0 : spesifikasi model berbentuk fungsi linear

H_a : spesifikasi model tidak berbentuk fungsi linear

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika X^2 hitung $< X^2$ tabel

H_0 ditolak dan H_a diterima jika X^2 hitung $\geq X^2$ tabel

3. Perhitungan

Tahap perhitungan berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji linearitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji F

Uji hipotesis F-test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho , 2005 :53)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

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

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

- b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

- c) Tingkat pengujian:

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0.05

H_0 diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber: Sugiyono (2005:165)

3.9.2. Uji t

t -test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005: 54)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formula hipotesis

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

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

b) Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

c) Tingkat pengujian:

Ho ditolak apabila nilai sig < 0.05

Ho diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber : (Sugiyono 2005:165)



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan kompetitif*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : BPF
- Arikunto, Suharsimi. 2002 , *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, PT Ikrar Mandiriabadi.
- Emzir. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif analisis data*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Fauzan, Rahman. (2009), Solusi Problem Komitmen, diperoleh pada 9 Oktober 2011 http://ipo.lab.uui.ac.id/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=4&Itemid=27&limit=9&limitstart=9
- Ghozali. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (1996), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- _____ (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani.(2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Liberty
- Anonim, Huza “*Huza Produksi Humas*”, diakses pada 04 Oktober 2011 di <http://www.huzabatik.com/>

- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko. (1986), *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Riana, Adriani. (2009), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akademik Program Reguler S1 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan)*, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Rian, Darmawan. (2008), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jati Wangi, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan)*, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2005), *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Tjahjono, Binawan Nur , Gunarsih Tjahjono, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal
- Tua, Marihot. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Grasindo.
- Umar, Husein, (2004). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo.(2007), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wikipedia,"*Batik*", diakses pada 04 Oktober 2011 di <http://id.wikipedia.org/wiki/Batik>

