

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN LIA GARMEN BOYOLALI**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Luthfi Aris Prabowo
Nomor Mahasiswa : 08311350
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN LIA GARMEN BOYOLALI**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Ditulis oleh :

Nama : Luthfi Aris Prabowo
Nomor Mahasiswa : 08311350
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

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, 12 Desember 2011

METERAI
TEMPEL
6000
Penthis,

Luthfi Aris Prabowo

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN LIA GARMEN BOYOLALI**

Nama : Luthfi Aris Prabowo
Nomor Mahasiswa : 08311350
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya manusia



Yogyakarta, Desember 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Syafaruddin Alwi, M.S

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

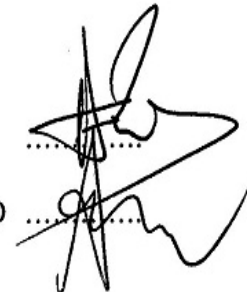
**Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lia
Garmen Boyolali**

**Disusun Oleh: LUTHFI ARIS PRABOWO
Nomor Mahasiswa: 08311350**


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 17 Februari 2012

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

Penguji : Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Ibu dan Bapak juara satuku yang selalu memberikan dukungan dalam keadaan apapun. Saya bangga bisa menjadi anak kalian.
- Orang tua saya dikampus, Bu Hartini, Bu Trias, Pak Syafar. Trima kasih atas ilmu yang kalian tularkan Bu, Pak. Saya janji ilmu-ilmu ini akan mengantarkan kita ke Surga .
- Sahabat-sahabatku tercinta, kalianlah salah satu sumber keberuntunganku, I love U aLL

MOTTO

Sesungguhnya dibalik kesusahan pasti ada kemudahan.

-Qs Al Insyirah : 6-

Kesenang senangan yang berlebihan adalah cara yang indah untuk gagal.

-Mario Teguh-

Bisnis Paling bagus adalah bisnis yang segera dibuka, bukan ditanyakan

terus, ACTION.

-Jaya Setia Budi-

Dua hal yang akan ikut andil dalam penentuan masa depan kita, yaitu

siapa orang yang kita temui dan buku apa yang kita baca.

-Ippho Santosa-

ABSTRACT

This research title was “Effect of Motivation on Employees Job Performance at Lia Garmen Boyolali”. This research purposes are to find the effect of motivation to the employees job performance at Lia Garmen Boyolali. The data used in this research was primary data taken from 37 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 Lia Garmen Boyolali could use of motivation, the employees job performance would be able to increase. This research will be useful for the Lia Garmen Boyolali management regarding their policy making in managing human resources.

Keywords : Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur hamba haturkan kehadiran 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 Lia Garmen Boyolali"*.

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. **Drs. H. Syafaruddin Alwi, M.S** 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. **Ibu Sri Sukowati** dan **Bapak Arifin** kedua orang tua yang sangat sempurna dan saya banggakan. Terima kasih untuk segala kasih sayang dukungan yang telah kalian berikan.
7. Pihak Manajemen Lia Garmen Boyolali, Terutama kepada Babe Supriono, Mami, Mas Ari dan sahabatku Sigit serta seluruh karyawan dan responden, yang telah memberikan izin serta membantu dalam penelitian ini.
8. Sahabat – sahabatku tercinta : Sigit, Udin, Vina, Bondan, Wahyu, Faris, Eci, Deaz, Andika, dan semuanya yang tidak bisa saya sebutkan, trima kasih atas dukungannya, ayo buruan kelarin skripsinya dan wisuda bareng - bareng.

9. Team kerjaku : Jibriel, Dodi, Hamid, dan Ogi, terima kasih atas dispensasi waktu dan pengertian yang kalian berikan. Jangan kerja terus, pikirkan juga kuliahnya.
10. Temen – temen kontrakan : Titis, Harfi, Miftah, Adi, Piko yang semangat kuliahnya
11. Untuk semua pihak yang belum disebutkan yang telah ikut serta membantu dalam penyelesaian penelitian ini saya ucapkan terima kasih.
- 12.

Penulis sadar, Penelitian 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, 12 Desember 2011

Penulis,

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	5
BAB II KAJIAN PUSTAKAN DAN LANDASAN TEORI	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori	10
2.3. Kerangka Pemikiran	31
2.4. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1. Gambaran Perusahaan.....	33
3.2. Variabel Penelitian.....	37
3.3. Definisi Operasional.....	37
3.4. Populasi dan Sampel	40
3.5. Sumber Data	41
3.6. Metode Pengumpulan Data	41
3.7. Uji Instrumen	43
3.8. Metode Analisis	48
3.9. Uji Hipotesis	55
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Deskriptif	57
4.2. Analisis Kuantitatif	72
4.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.4. Pembahasan dan Implikasi	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas	45
Tabel 3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas	47
Tabel 4.1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2. Karakteristik Responden menurut Usia.....	59
Tabel 4.3. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja.....	60
Tabel 4.4. Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5. Variabel Motif Berafiliasi (X_1)	63
Tabel 4.6 Variabel Motif Berprestasi (X_2)	65
Tabel 4.7. Variabel Motif Berkuasa (X_3)	67
Tabel 4.8. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4.9. Hasil Regresi Pengaruh Variabel Independent terhadap Kinerja .	73
Tabel 4.10. Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi Parsial	81
Tabel 4.12. Uji Multikolinieritas	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian	32
Gambar 3.1. Peta Lia Garmen Boyolali	33
Gambar 3.2. Struktur Organisasi Lia Garmen Boyolali	38
Gambar 4.1 Interpolasi Skor Rata-Rata Motof Berafiliasi	64
Gambar 4.2. Interpolasi Skor Rata-Rata Motif Berprestasi	67
Gambar 4.3 Interpolasi Skor Rata-Rata Motif Berkuasa	69
Gambar 4.4 Interpolasi Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan.....	72
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	84
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas	85



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 (Kuesioner)	97
Lampiran 2 (Data Tabulasi)	102
Lampiran 3 (Hasil Validitas & Reliabilitas)	105
Lampiran 4 (Analisis Deskriptif & Kuantitatif)	110
Lampiran 5 (Gambaran Perusahaan).....	119
Lampiran 6 (Biodata)	121



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di Kabupaten Boyolali memiliki beberapa perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang tekstil yang bersaing secara ketat. Lia Garmen (Boyolali) merupakan salah satu perusahaan lokal yang ikut mengalami masa sulit ketika beberapa kali krisis ekonomi melanda berbagai negara di dunia. Namun perusahaan ini mampu bertahan karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menghadapi dan menjalani fungsi kegiatan produksi yang berdasarkan teknologi.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, Robbins (2001).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Tentunya banyak faktor lain 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 Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Lia Garmen Boyolali"**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah secara bersama – sama ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah secara parsial ?
3. Unsur variabel motivasi kerja manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1.4. 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

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Hal-hal yang akan dibicarakan dalam bagian ini terdiri dari berbagai hasil penelitian yang terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Indrawati (2006) dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) pada sekolah menengah atas Kota Palembang. Dalam pengujiannya menyebutkan bahwa variabel motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru.

Persamaan

Dalam penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dalam hal teori motivasi yang digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Perbedaan

Perbedaan terdapat pada perusahaannya. Peneliti terdahulu menggunakan menggunakan objek penelitian pada sekolah menengah atas Kota Palembang sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Lia Garmen Boyolali.

Hasil penelitian Mahesa (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia”. 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. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Variabel motivasi karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

Persamaan dan Perbedaan

Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yang akan dilakukan oleh penulis ini adalah sama-sama mengandung masalah mengenai motivasi sebagai variabel dan kinerja.

Perbedaan

Perbedaan terdapat pada perusahaannya. Peneliti terdahulu menggunakan penelitian karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Lia Garmen Boyolali.

Hasil Penelitian Fahmi (2010) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Purwokerto “ Menunjukkan bahwa dari kajian teori yang ada, di dapat beberapa konsep

variable motivasi dan kinerja. Dari konsep tersebut diperoleh beberapa hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan :

1. Karakteristik karyawan mayoritas karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPT Purwokerto berusia produktif antara 20 tahun sampai dengan 50 tahun dan masa kerja terbanyak adalah selama 11 tahun sampai 20 tahun, sehingga dapat dikatakan sudah cukup lama.
2. Analisis deskriptif karyawan memberikan penilaian tertinggi pada variabel motif berkuasa dengan rata-rata penilaian sebesar 2,74 (68,5 persen) yang berada pada kategori baik, motif berafiliasi dengan rata-rata penilaian sebesar 2,73 (68,3 persen) berada pada kategori baik dan motif prestasi dengan rata-rata penilaian sebesar 2,61 (65,3 persen) yang masuk kategori cukup serta didukung dengan tingkat prestasi kerja dengan penilaian sebesar 2.69 (67,4 persen) yang berarti masuk dalam penilaian tinggi.
3. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif faktor motivasi kerja yang terdiri dari motif berprestasi, berkuasa dan berafiliasi, terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) P3B Jawa - Bali region Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelayanan Transmisi Purwokerto.
4. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independent (motif berprestasi, berkuasa, berafiliasi) terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) P3B Jawa - Bali region Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelayanan Transmisi Purwokerto.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa motif berkuasa merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Persamaan dan Perbedaan

Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yang akan dilakukan oleh penulis ini adalah sama-sama mengandung masalah mengenai motivasi sebagai variabel dan kinerja.

Perbedaan

Perbedaan terdapat pada perusahaannya. Peneliti terdahulu menggunakan menggunakan penelitian karyawan PT. PLN (PERSERO) UPT Purwokerto sedangkan peneliti ini menggunakan Perusahaan Lia Garmen Boyolali.

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 posisis seornag manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimabalan dan penilaian (Dessler, 1997).

2.2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Marihot, 2002) 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.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memperoleh pengetahuan yang jelas di bidang Sumber Daya Manusia, penulis akan memaparkan mengenai tugas dan fungsi-fungsi manajemen berdasarkan pendapat Hasibuan (2007), yaitu sebagai berikut:

2.2.1.3. Tugas Dan Fungsi Manajerial:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

2.2.1.4. Tugas dan Fungsi operasional:

- a. Pengadaan (*Procurement*)
- b. Pengembangan (*Development*)
- c. Kompensasi (*Compensation*)
- d. Pengintegrasian (*Integration*)
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- f. Kedisiplinan (*Discipline*)
- g. Pemberhentian (*Separation*)

2.2.2 Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “bergerak” (*to move*). Motivasi (Reksohadiprojo, 1986) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2001) 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) motivasi mmepersoalkan 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) 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) 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) 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

Ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antar perilaku dan hasilnya. Dari banyaknya teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu teori kepuasan dimana pengikutnya diantaranya adalah : Abraham Maslow, Herzberg, dan Mc. Clelland. Sedangkan kelompok teori motivasi yang satu adalah teori proses pengikutnya diantaranya adalah Victor Vroom. Berikut adalah penjelasannya:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan ini mendasarkan pada pendekatan-pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan orang berperilaku dan bertindak dengan cara tertentu. Penganut teori ini adalah:

a. Teori Hirarki kebutuhan Maslow.

Maslow mengemukakan dalam Mangkunegara (2002) ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu

fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

b. Teori Dua Faktor Herzberg.

Herzberg dalam Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa ada dua macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan yang bisa diterjemahkan dengan hal yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Sedangkan teori yang kedua ia menjelaskan bahwa kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan pemeliharaan secara psikologis seseorang.

c. Teori Kebutuhan Mc. Clelland.

Mc. Clelland mengemukakan bahwa para usahawan mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi prestasi kerja seseorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan. Keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa pekerjaan yang telah dilakukan.

Mc Clelland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan seperti:

- a). Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggungjawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b). Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
- c). Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang dikerjakannya.
- d). Mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Teori Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2002) Mengutarakan bahwa motivasi terdiri atas tiga hal yang secara lebih lanjut beserta pendekatan variabel penelitian secara sederhana akan dikemukakan sebagai berikut :

1. Need for Achievement

Need for Achievement yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Need for Affiliation

Need for Affiliation ialah faktor-faktor atau situasi sumber dimana motif untuk berada bersama orang lain, berinteraksi dengan orang lain, tidak mau merugikan orang lain, merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerjanya. Para karyawan dengan tingkat afiliasi tinggi cenderung menyukai persahabatan, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja.

3. *Need for Power*

Need for Power ialah faktor-faktor dimana ini merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Para karyawan yang tinggi motif untuk berkuasanya lebih menikmati pekerjaannya sebagai sumber atau faktor yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain maka ia akan sangat bangga dengan status pekerjaannya.

Jadi dari beberapa teori kepuasan diatas dapat kita rangkum bahwasannya kepuasan fisik dan rohani merupakan sebuah alat yang bisa menggerakkan dan mempengaruhi motivasi seseorang.

2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Pada teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan individu agar individu tersebut dapat bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh manajer. Penganut teori ini adalah:

a. Teori Pengharapan Vroom.

Vroom dalam Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa, teori ini beragumen tentang kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada tiga konsep kekuatan yaitu dari suatu pengharapan (*expectancy*) bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan tersebut. Kemudian nilai (*valence*) adalah sebuah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Dan pertautan (*instrumentality*) adalah sebuah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan.

Hasibuan (2007) dalam bukunya mengutarakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara:

- a). Masukan-masukan yang mereka berikan kepada pekerja dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha.
- b). Hasil-hasil (pengalaman-pengalaman) yang mereka terima seperti juga membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

Keyakinan atas dasar pertimbangan tentang adanya ketidakadilan dirasakan dan bukan apakah ketidakadilan secara nyata ada. Ketidakadilan ini akan ditanggapi

dengan bermacam-macam perilaku yang berbeda, misalkan menurunnya prestasi, mogok, minta berhenti dan sebagainya.

2.2.3. Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.2.3.1. Penilaian Kinerja Karyawan

1. Penilaian kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

- a. karakteristik situasi,
- b. deskripsi pekerjaan, spesifikai pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
- c. tujuan – tujuan penilaian kerja,
- d. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2. Tujuan Penilaian Kerja

Tujuan diadakannya penilaian kerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

3. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari

seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.2.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Husnan (1994) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:

1. Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.

3. Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
4. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
5. Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Menurut Gomez (dalam Utomo, 2006) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)
Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
2. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. *Job knowlage* (pengetahuan kerja)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. *Creativeness* (kreatifitas)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (kerjasama)
Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.

6. *Initiative* (inisiatif)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.

7. *Dependerability* (ketergantungan)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8. *Personal Quality* (kualitas personil)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Bernardin dalam Novitasari (2003) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan .

Menurut Soeprihanto dalam Utomo (2006) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama dan kepemimpinan.

2.2.3.3. Demografi karyawan

Untuk mempermudah penggolongan faktor yang mempengaruhi semangat kerja, dalam penelitian ini hanya akan meneliti bedasar faktor-faktor demografis yang sangat berpengaruh terhadap variabel satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini karyawan akan menilai kinerja mereka sendiri berdasarkan pertanyaan – pertanyaan yang di ajukan dalam kuisioner. Sehingga dari faktor ini bisa kita lihat seberapa besar pengaruh dan variabel mana yang lebih dominan antara variabel *need for achievement* (X_1), *need for*

affiliation (X_2), *need for power* (X_3) dengan variabel prestasi kerja, Faktor demografis dalam penelitian ini adalah :

1) Usia

Usia akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seseorang akan mempunyai produktifitas kerja yang tinggi pada usia 17 - 45 tahun, dimana kemampuan fisik dan mental seseorang yang relative tinggi dan memiliki semangat kerja untuk berprestasi atau dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan ketidakpuasan dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja.

3) Jenis kelamin

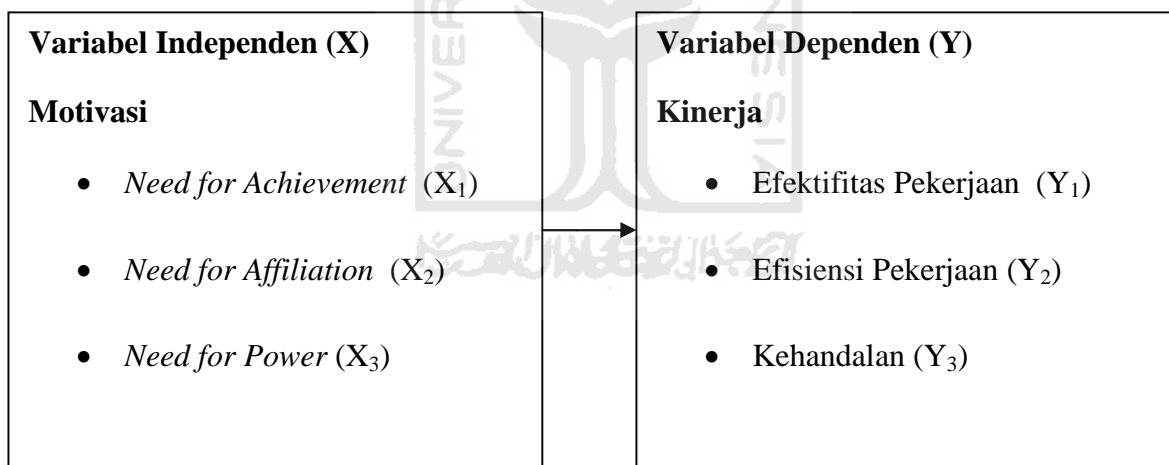
Jenis kelamin menjadi dasar untuk mengetahui perbedaan kepuasan semangat kerja antar karyawan berdasar jenis kelamin. Seorang laki-laki akan lebih termotivasi dalam bekerja, karena laki-laki biasanya adalah kepala keluarga sehingga akan lebih bersemangat untuk mencapai prestasi dalam bekerja agar menerima *reward* terutama uang untuk mencukupi kebutuhan keluarganya.

4) Masa kerja

Masa kerja menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan sudah berpengalaman dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Semakin lama seorang bekerja maka dapat merasakan tingkat kepuasan yang telah diberikan oleh perusahaan, jika seorang merasa puas maka semangat untuk menghasilkan yang terbaik atau berprestasi akan selalu menyertainya dalam bekerja.

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 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan dan jawaban yang bersifat sementara, diharapkan teruji kebenarannya dan dapat memberikan pola terbaik dalam menyelesaikan pokok masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dengan memperhatikan teori yang ada sebagai hasil penelitian maka didalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah secara bersama – sama.
2. Ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah secara parsial.
3. Ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah.

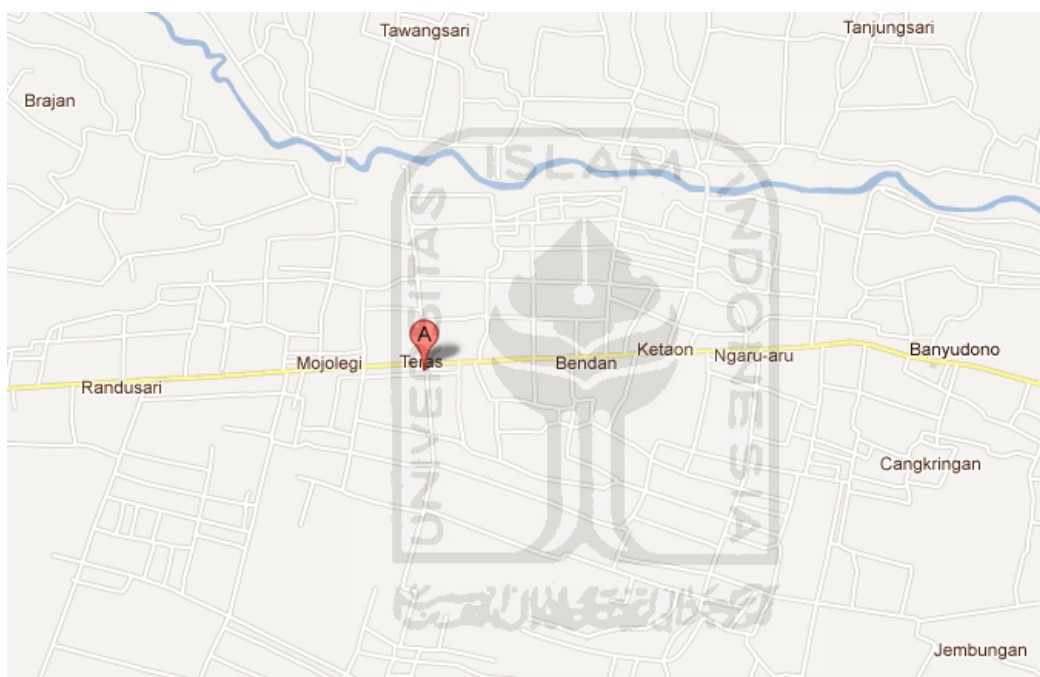


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Perusahaan

3.1.1. Lokasi Perusahaan



Gambar 1.2 Peta Lia Garmen Boyolali (www.maps.google.com)

3.1.2. Struktur Organisasi



Gambar. 1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

3.1.3. 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. Variabel Penelitian

Arikunto (2002) mengatakan variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja menurut Mc Clelland yaitu motif berafiliasi sebagai (X_1), motif untuk berprestasi (X_2) dan motif untuk berkuasa (X_3).
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi variabel yang lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.3. DEFINISI OPERASIONAL

3.3.1. Motivasi (X)

1. Motivasi untuk berafiliasi (X_1)

Karena motif untuk berafiliasi paling tidak merupakan motif dasar manusia sebagai makhluk sosial maka seseorang yang memiliki nAff yang tinggi akan tampak lebih bersahabat dalam interaksi dengan orang lain, baik dengan atasan, sesama rekan kerja pada *level* yang sama ataupun dengan bawahannya terlepas dari kedudukan, jabatan maupun pekerjaannya.

Indikator-indikatornya antara lain :

- Senang menjalin persahabatan.
- Khawatir akan terputusnya persahabatan.
- Suka bekerjasama.

- Bangga kalau diterima dalam suatu kelompok
- Risih kalau menyendiri.

2. Motivasi untuk berprestasi (X_2)

Seseorang yang nAch-nya tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan akan mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukannya nanti memiliki tantangan atau tidak. Tantangan lebih berarti sehingga ia dapat memperhitungkan kendala, untung-rugi maupun prestasi yang akan diraih.

Indikator-indikatornya antara lain :

- Suka berkompetisi memakai standar pribadi.
- Ingin memperoleh bagian yang lebih banyak.
- Keunggulan merupakan hal yang memuaskan.
- Berani mengambil resiko.
- Suka mengatasi masalah secara unik.

3. Motivasi untuk berkuasa (X_3)

Seseorang yang nPow-nya besar akan tampak ingin memiliki pengaruh yang lebih besar diantara orang lain. Situasi pekerjaan yang penuh persaingan dan orientasi akan status yang lebih memberikan perhatian pada hal-hal yang memungkinkan untuk memperbesar pengaruh terhadap orang lain, dan kondisi tersebut sangat disukai oleh orang yang motivasi untuk berkuasanya lebih besar.

Indikator-indikatornya antara lain :

- Mengendalikan orang lain.
- Suka mengatur.

- Berpendirian teguh.
- Suka mempengaruhi orang lain.
- Disiplin tinggi.
- Ingin dihormati, diakui dan dihargai.
- Peka terhadap hubungan interpersonal

3.3.2. Kinerja karyawan (Y)

1. Efektifitas Pekerjaan

Yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif dan sesuai perencanaan organisasi.

Indikator : 1. Kualitas hasil pekerjaan.

2. Kuantitas hasil pekerjaan.

2. Efisiensi Pekerjaan

Yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang hemat waktu, biaya, maupun tenaga.

Indikator : 1. Waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Proses pengerjaan pekerjaan.

3. Kehandalan

Yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang tepat, terorganisasi, melibatkan diri, dan konsistensi dan memenuhi standar kerja yang diharapkan organisasi.

Indikator : 1. Tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

2. Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan.

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). Karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali berjumlah 37 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 37 orang karyawan.

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

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. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

3.6.2. Kuesioner

Kuesioner 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, pendidikan terakhir)
2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, dimana responden diberi 4 alternatif pilihan jawaban, untuk bobot nilai jawaban dari kuisisioner variabel independen (X) dan Jawaban untuk variabel dependen (Y) :

No	Kode Jawaban	Pilihan Jawaban	Skor	Nilai
1	Jawaban SS	Sangat Setuju	Diberi nilai 4	Sangat Tinggi

2	Jawaban S	Setuju	Diberi nilai 3	Tinggi
3	Jawaban TS	Tidak Setuju	Diberi nilai 2	Rendah
4	Jawaban STS	Sangat Tidak Setuju	Diberi nilai 1	Sangat Rendah

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 taraf signifikansi (α sebesar 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat sigfikansinya $< 0,05$

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
Motif berafiliasi	M1	0,702	0,325	valid
	M2	0,713	0,325	Valid
	M3	0,802	0,325	Valid

	M4	0,700	0,325	Valid
	M5	0,607	0,325	Valid
	M6	0,603	0,325	Valid
Motif berprestasi	M1	0,768	0,325	Valid
	M2	0,665	0,325	Valid
	M3	0,746	0,325	Valid
	M4	0,764	0,325	Valid
	M5	0,706	0,325	Valid
	M6	0,628	0,325	Valid
Motif berkuasa	M1	0,719	0,325	Valid
	M2	0,722	0,325	Valid
	M3	0,767	0,325	Valid
	M4	0,813	0,325	Valid
	M5	0,796	0,325	Valid
	M6	0,798	0,325	Valid
Kinerja	K1	0,374	0,325	Valid
	K2	0,414	0,325	Valid
	K3	0,647	0,325	Valid
	K4	0,536	0,325	valid
	K5	0,363	0,325	Valid
	K6	0,449	0,325	Valid
	K7	0,280	0,325	Gugur
	K8	0,583	0,325	Valid
	K9	0,328	0,325	Valid
Lanjutan Tabel 3.1				

	K10	0,493	0,325	Valid
	K11	0,546	0,325	Valid
	K12	0,528	0,325	Valid
	K13	0,382	0,325	Valid
	K14	0,325	0,325	Valid
	K15	0,372	0,325	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 3, Hal 105)

Keterangan : Gugur (p-value > 0,05)

Valid (p-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} (0,325), sedangkan variabel kinerja ada 1 item yang gugur yaitu item pertanyaan no.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 1 butir pertanyaan dinyatakan gugur dan tiga puluh dua dinyatakan valid, sehingga hanya tiga puluh dua 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)

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

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	Alfa Crobach	Nilai kritis	keterangan
Motif berafiliasi	0,777	0.6	reliabel
Motif berprestasi	0,806	0.6	reliabel
Motif berkuasa	0,861	0.6	reliabel
Kinerja	0,705	0.6	reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 3, Hal 105)

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. 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) 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 $X_1 = X_2 = X_3 = 0$
- 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).
- X_1 = Sebagai nilai variabel Berafiliasi
- X_2 = Sebagai nilai variabel Berprestasi
- X_3 = Sebagai nilai variabel Berkuasa

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, 2011). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011).

Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) nilai variance inflation factor / VIF (Ghozali, 2011). 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, 2011).

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 $Tolerance \geq 0,1$

Ha diterima jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$

3. Menghitung nilai VIF dan Tolerance

Perhitungan nilai VIF dan Tolerance berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan 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, 2011). Jika variance dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

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 ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

H_0 : tidak ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi

H_a : ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi

2. Menetapkan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:

H_0 : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y

H_a : 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

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, 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2011). 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
 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, 2011).

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)

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)

3.9.2. Uji t

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

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:

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0.05

Ho diterima apabila nilai sig > 0.05

Sumber : (Sugiyono 2005)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu karyawan di Lia Garmen Boyolali. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja yang terdiri dari Motif untuk Berafiliasi (X_1), Motif untuk Berprestasi (X_2), Motif untuk Berkuasa (X_3), serta seberapa besar pengaruhnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi berganda, uji F, dan uji t.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Pria	9	24,3
Wanita	28	75,7
Total	37	100.0

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4, Hal 110)

Dengan melihat jenis kelamin responden karyawan Lia Garmen Boyolali dapat diketahui bahwa mayoritas adalah wanita yaitu sebesar 75,7 persen (28 orang). Sedangkan sisanya berjenis kelamin laki - laki yaitu sebesar 24,3 persen

(9 orang). Hal ini menunjukkan untuk pekerjaan pada Lia Garmen Boyolali banyak membutuhkan tenaga kerja wanita, khususnya pada bagian produksi.

b. Usia

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pertanyaan umum tentang usia responden dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.2 :

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 20 tahun	0	0,0
20 - 29 tahun	21	56,8
29,1 - 40 tahun	13	35,1
Lebih dari 40 tahun	3	8,1
Total	37	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4, Hal 110)

Dengan melihat struktur usia responden pada karyawan Lia Garmen dapat diketahui bahwa mayoritas berusia antara 20 - 29 tahun yaitu sebesar 56,8 persen atau 21 orang. Sedangkan distribusi usia responden yang lain yaitu berusia antara 29,1 – 40 tahun adalah sebesar 35,1 persen atau 13 orang, lebih dari 40 tahun yaitu sebesar 8,1 persen atau 3 orang dan tidak ada yang berusia kurang dari 20

tahun. Artinya bahwa mayoritas responden pada karyawan Lia Garmen berusia dewasa. Hal ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal Lia Garmen Boyolali karena bidang tugas yang diberikan adalah cukup berat yaitu bidang konveksi khususnya kain batik yang membutuhkan ketelitian. Dengan pegawai yang mayoritas berusia dewasa diharapkan kinerjanya tinggi.

c. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.3 :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 4 tahun	19	51,3
4,1 - 8 tahun	12	32,4
Lebih dari 8 tahun	6	16,3
Total	37	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 110)

Dengan melihat struktur masa kerja responden pada karyawan Lia Garmen Boyolali dapat diketahui bahwa mayoritas bekerja kurang dari 4 tahun atau

sebesar 51,3 persen atau 19 orang. Kenyataan menunjukkan bahwa karyawan bekerja kurang dari 4 tahun, namun dengan ketrampilan yang dimiliki dan pelatihan yang diberikan pimpinan karyawan dapat bekerja dengan baik.

d. Pendidikan Terakhir Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel 4.4 :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
SD	4	10,8
SMP	12	32,4
SMA	21	58,8
Total	37	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 110)

Dengan melihat struktur masa responden pada karyawan Lia Garmen Boyolali dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada karyawan Lia Garmen Boyolali adalah SMA yaitu sebesar 58,8 persen atau berjumlah 21 orang.

Kemudian SMP sebesar 32,4 persen atau berjumlah 12 orang dan SD sebesar 10,8 persen atau berjumlah 4 orang.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Sangat Rendah

1,76 – 2,50 = Rendah

2,51 – 3,25 = Tinggi

3,26 – 4,00 = Sangat Tinggi

4.1.2.1. Variabel *Independen*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah motif berafiliasi (X_1), motif berprestasi (X_2), dan motif berkuasa (X_3). Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Setuju; Tidak Setuju ; Setuju dan Sangat Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang

sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *independen*.

Tabel 4.5
Variabel Motif Berafiliasi (X₁)

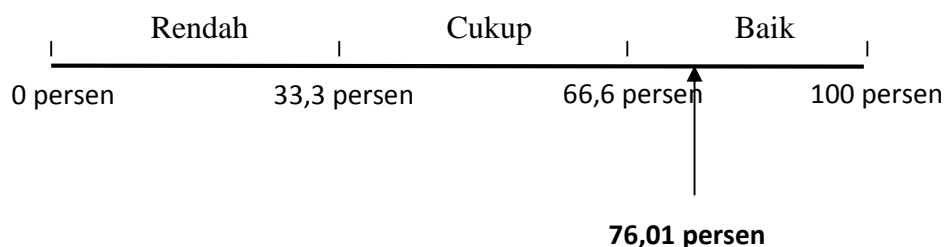
No. Item	Indikator Motif Berafiliasi	Mean	%	Kriteria
M1	Teman yang diperoleh, tergantung kebaikan diri sendiri	3,02	75,67	Tinggi
M2	Percaya orang lain akan menyukai	3,05	76,35	Tinggi
M3	Mengejek teman kerja, merupakan hal yang tidak menyenangkan bagi semua orang.	3,08	77,02	Tinggi
M4	Sering menciptakan suatu perbincangan yang menyenangkan dengan teman-teman	2,97	74,32	Tinggi
M5	Tidak senang berada diruangan, dari pada ikut ngobrol dengan pekerja yang lain.	3	75	Tinggi
M6	Menyukai menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dari pada individual.	3,10	77,7	Tinggi
Mean total		3,04	76,01	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 111)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 37 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap variabel motif berafiliasi dengan skor rata-rata sebesar 3,04 (76,01 persen). Penilaian tertinggi terjadi pada indikator menyukai menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dari pada individual dengan rata – rata skor sebesar 3,10 dengan penilaian yang tinggi atau 77,7 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25 dan penilaian terendah terjadi pada indikator teman yang diperoleh, tergantung kebaikan diri sendiri rata-rata sebesar 2,97 atau sebesar 74,32 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Lia Garmen Boyolali telah memiliki dorongan untuk berada bersama orang lain, berinteraksi dengan orang lain, dan tidak mau merugikan orang lain. Para karyawan dengan tingkat afiliasi tinggi cenderung menyukai persahabatan, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja, Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2002).

Untuk mengetahui tingkat motivasi berafiliasi maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel motivasi berprestasi. Skor rata-rata motivasi berprestasi sebesar adalah sebesar 76,01 persen (tabel 4.10). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam inteval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Interpretasi skor rata – rata motivasi berafiliasi

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata – rata motivasi berkuasa berada pada kategori baik.

Tabel 4.6
Variabel Motif berprestasi (X₂)

No. Item	Indikator Motif Berprestasi	Mean	%	Kriteria
M1	Menyukai tugas pekerjaan yang lebih susah dari pada pekerjaan yang mudah.	3,21	80,40	Tinggi
M2	Ingin mendapatkan sesuatu yang lebih.	2,91	72,97	Tinggi
M3	Keinginan untuk meraih hasil yang melebihi orang lain.	2,94	73,64	Tinggi
M4	Harus menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan.	2,97	74,32	Tinggi
M5	Mempunyai cita-cita yang yakin bisa diraih.	2,89	72,29	Tinggi
M6	Menyukai ketika diberi tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya.	2,83	70,94	Tinggi
Mean Total		2,96	74,09	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 111)

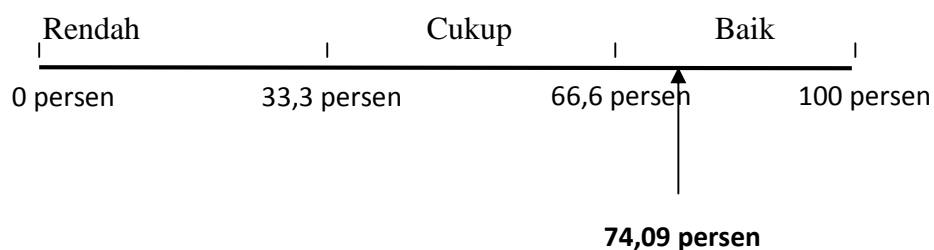
Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 37 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap motif berprestasi dengan rata-rata sebesar 2,96 (74,09 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator menyukai tugas pekerjaan yang lebih susah dari pada pekerjaan yang mudah,yaitu dengan rata – rata skor sebesar 3,21 dengan penilaian yang sangat tinggi atau 80,40 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25 dan penilaian terendah terjadi pada indikator menyukai ketika diberi tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya.dengan rata-rata sebesar 2,83 atau sebesar 70,94 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Lia Garmen boyolali telah memiliki dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Hal ini sesuai dengan teori Teori Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2002) yang menyatakan seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian rendah pada item menyukai ketika diberi tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya.. Hendaknya pimpinan mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan untuk terus mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, misalnya dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinovasi dan mengembangkan teknik baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel motivasi berprestasi. Skor rata- rata motivasi

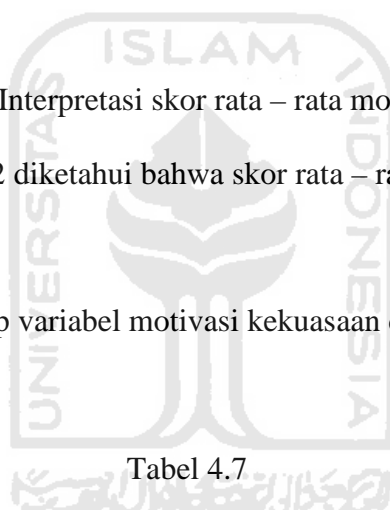
berprestasi sebesar adalah sebesar 74,09 persen (tabel 4.6). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Interpretasi skor rata – rata motivasi berprestasi

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata – rata motivasi berprestasi berada pada kategori baik.

Hasil deskriptif terhadap variabel motivasi kekuasaan dapat ditunjukkan pada tabel berikut :



Tabel 4.7
Variabel Motif Berkuasa

No. Item	Indikator Motif Berkuasa	Mean	%	Kriteria
M1	Menyukai ketika berjumpa dengan orang-orang yang baru kenal.	3,05	76,35	Tinggi
M2	Senang ketika orang lain mau mendengarkan perintah.	2,89	72,29	Tinggi
Lanjutan tabel 4.7				

M3	Sering memberikan perintah kepada orang lain.	3,08	77,02	Tinggi
M4	Tidak mengubah keputusan hanya karena adanya perbedaan pendapat	3	75	Tinggi
M5	Mengemukakan pendapat kepada orang lain.	3,08	77,02	Tinggi
M6	Kecenderungan senang untuk menonjol	3,08	77,02	Tinggi
Tota Mean		3,03	75,78	Tinggi

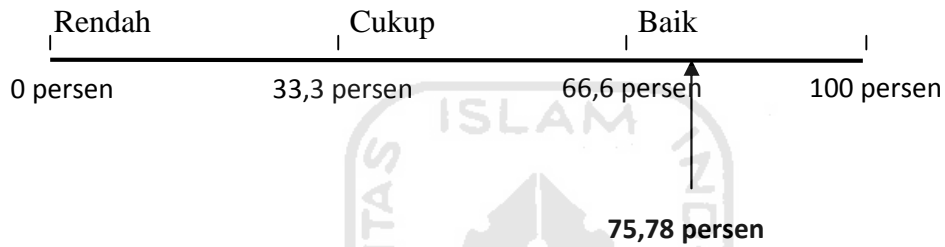
Sumber: Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 112)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 37 responden yang diambil sebagai sampel, keseluruhan memberikan penilaian tinggi terhadap variabel motif berkuasa dengan rata-rata penilaian sebesar 3,03 (75,78 persen) yang berada pada interval tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator kecenderungan senang untuk menonjol dengan rata – rata skor sebesar 3,08 dengan penilaian yang tinggi atau 77,02 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25 dan penilaian terendah terjadi pada indikator senang ketika orang lain mau mendengarkan perintah dengan rata-rata sebesar 2,89 atau sebesar 72,29 persen skor berada pada interval 2,51 – 3,25.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Lia Garmen Boyolali telah memiliki dorongan untuk mencapai otoritas serta memiliki pengaruh terhadap orang lain. Hal ini sesuai dengan teori Teori Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2002) yang menyatakan Para karyawan yang tinggi motif untuk berkuasanya lebih menikmati pekerjaannya

sebagai sumber atau faktor yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain maka ia akan sangat bangga dengan status pekerjaannya.

Untuk mengetahui tingkat motivasi berkuasa maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel motivasi berprestasi. Skor rata-rata motivasi berprestasi sebesar adalah sebesar 75,78 persen (tabel 4.7). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam inteval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Interpretasi skor rata – rata motivasi berkuasa

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa skor rata – rata motivasi berkuasa berada pada kategori baik.

4.1.2.2. Variabel *Dependent* (Prestasi kerja karyawan)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan diukur dengan 15 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.8

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Indikator Prestasi Kerja	Mean	%	Kriteria
----------	--------------------------	------	---	----------

M1	Dapat memenuhi beban pekerjaan	3	75	Tinggi
M2	Melakukan pekerjaan dengan teliti	2,97	74,32	Tinggi
M3	Bersedia lembur	3	75	Tinggi
M4	Mefaatkan bahan baku semaksimal mungkin	2,81	70,21	Tinggi
M5	Tidak menunda pekerjaan	3,05	76,35	Tinggi
M6	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	2,89	72,29	Tinggi
M7	Pentingnya akurasi pekerjaan	3	75	Tinggi
M8	Hasil sesuai target perusahaan	2,78	69,59	Tinggi
M9	Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	3,05	76,35	Tinggi
M10	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2,97	74,32	Tinggi
M11	Memahami ketentuan, sistem dan prosedur kerja	3	75	Tinggi
M12	Memahami tugas-tugas rutin	2,94	73,64	Tinggi
M13	Berusaha memperbaiki kesalahan dan tanggung jawab	2,86	71,62	Tinggi
M14	Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	2,97	74,32	Tinggi

M15	Mampu melakukan pekerjaan sendiri	2,94	73,64	Tinggi
Total Mean		2,95	73,78	Tinggi

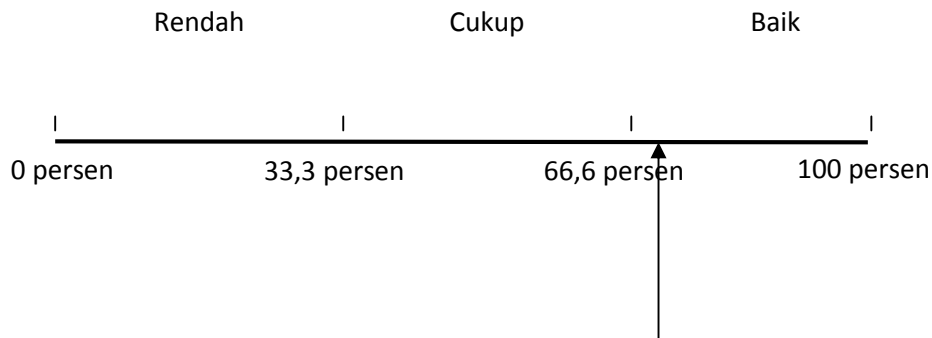
Sumber: Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 112)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 37 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memiliki kinerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 2,95 (73,78 persen), yaitu berada pada interval antara 2,51 – 4.00. Kinerja tertinggi terjadi pada indikator memahami ketentuan, sistem dan prosedur kerja, sedangkan kinerja terendah terjadi pada indikator bersedia lembur.

Hasil ini berarti bahwa kinerja karyawan Lia Garmen Boyolali tinggi. Hendaknya ini menjadi perhatian bagi pihak pimpinan Lia Garmen Boyolali untuk terus memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dengan meningkatkan motif berafiliasi, motif berprestasi, dan motif berkuasa. Hal ini disebabkan karena untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain. Unsur managemen memang sangat penting, agar stabilitas melaksanakan pekerjaan tinggi, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan sarana maupun prasarana yang dapat menunjang pekerjaan mereka sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata – rata variabel kinerja karyawan. Skor rata – rata kinerja

karyawan sebesar adalah sebesar 73,78 persen (tabel 4.8). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.4 Interpretasi Skor Rata – Rata Kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.8 diketahui bahwa skor rata – rata kinerja karyawan berada pada kategori baik.

4.2. Analisis kuantitatif

Metode kuantitatif adalah suatu analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik.

4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda

terhadap motif berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Lia Garmen Boyolali dilihat dalam tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.9

Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Kinerja

Variabel Independent	Koef. Regresi	t statistik	Sig-t	Keterangan
(Constant)	1.235			
Motif berafiliasi	0.202	2.724	.010	Signifikan
Motif berprestasi	0.227	2.881	.007	Signifikan
Motif berkuasa	0.142	2.055	.048	Signifikan
Adjusted R Square =	0.415	Multiple R=	0.465	
F statistik	9.554	Sig-F=	0.000	Signifikan

Sumber : Data hasil regresi 2011 (Lampiran 4, Hal 113)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Lua Garmen Boyolali sebagai berikut :

$$Y = 1,235 + 0,202 X_1 + 0,227 X_2 + 0,142 X_3$$

4.2.2. Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 1,235 yang berarti bahwa jika faktor-faktor motivasi bernilai nol, maka prestasi kerja karyawan akan sebesar 1,235.

b. Koefisien Motif Berafiliasi (b_1)

Motif berafiliasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,202 yang artinya bahwa antara motif berprestasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi motivasi berafiliasi karyawan Perusahaan Lia Garmen Boyolali maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

c. Koefisien Motivasi Berprestasi (b_2)

Motif Berprestasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,227 yang artinya antara Motif berprestasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi motif berprestasi di Perusahaan Lia Garmen Boyolali maka semakin besar pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

d. Koefisien Motif Berkuasa (b_3)

Motif berkuasa (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,142 yang artinya antara Motif berkuasa dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin

tinggi motif berkuasa karyawan Perusahaan Lia Garmen Boyolali maka semakin besar pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

4.2.3 Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini ;

Tabel 4.10

Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.416	.23517

a. Predictors: (Constant), Motiv berkuasa, Motiv berafiliasi, Motiv berprestasi

Sumber : Data hasil regresi diolah 2011 (Lampiran 4, Hal 114)

Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil koefisien korelasi berganda seperti pada Tabel 4.10 besarnya nilai korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,682. Nilai ini cenderung positif dan mendekati angka 1 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan Lia Garmen Boyolali.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,416. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,416, maka dapat diartikan bahwa 41,6 persen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel motivasi kerja yang terdiri dari motif berafiliasi (X1), motif berprestasi (X2), dan motif berkuasa (X3). Sedangkan sisanya sebesar 58,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model penelitian, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain – lain.

4.2.4 Uji Bersama - sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lia Garmen Boyolali. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-F) dengan taraf signifikan 0,05. Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji statistik yang digunakan adalah uji F

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Kesimpulan

Ho diterima apabila $\text{Sig F} > 0,05$

Ho ditolak apabila $\text{Sig F} \leq 0,05$

Berdasarkan Tabel 4.9 didapat F_{hitung} sebesar 9,554 dengan probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $\text{Sig F}_{\text{hitung}} < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Lia Garmen Boyolali.

Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ” Ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah secara bersama – sama,” dapat dibuktikan.

4.2.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lia Garmen Boyolali. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig t dengan p value 0,05 akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05.

4.2.5.1. Pengujian t hitung pada Variabel Motif Berafiliasi (X_1)

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel motif berafiliasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel motif berafiliasi (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 2,724

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Kesimpulan

Ho diterima apabila Sig t > 0,05

Ho ditolak apabila Sig t \leq 0,05

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motif berafiliasi (X_1) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,725 dan sig t sebesar 0,010 yang berarti sig t < 0,05. Nilai

tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel motif berafiliasi secara signifikan terhadap Kinerja pada Lia Garmen Boyolali. Hal ini berarti semakin baik motif berafiliasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika motif berafiliasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula.

4.2.5.2. Pengujian t hitung pada Variabel Motif Berprestasi (X_2)

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel motif berprestasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel motif berprestasi (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 2,881

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Kesimpulan

H_0 diterima apabila $\text{Sig } t > 0,05$

H_0 ditolak apabila $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motif berprestasi (X_2) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,881 dan sig t sebesar 0,007 yang berarti $\text{sig } t < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel motif berprestasi secara signifikan terhadap Kinerja pada Lia Garmen Boyolali. Hal ini berarti semakin baik motif berprestasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu

juga sebaliknya jika motif berprestasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula.

4.2.5.3. Pengujian t hitung pada Variabel Motiv Berkuasa (X_3)

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel motif berkuasa (X_3) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel motif berkuasa (X_3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Uji statistik yang digunakan adalah uji t, hasil uji nilai t hitung sebesar 2,055

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

Kesimpulan

Ho diterima apabila $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila $\text{Sig } t \leq 0,05$

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motif berkuasa (X_3) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,055 dan sig t sebesar 0,048 yang berarti $\text{sig } t < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel motif berkuasa secara signifikan terhadap Kinerja pada Lia Garmen Boyolali. Hal ini berarti semakin baik motif berkuasa maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika motif berkuasa semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula.

4.2.6 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi parsial (r^2 partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Koefisien Korelasi Parsial

Variabel Bebas	r^2 partial
Motif Berafiliasi	0,183
Motiv Berprestasi	0.201
Motif Berkuasa	0.113

Sumber : Data primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 114)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh variabel Motif Berafiliasi terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,108. Artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motif berafiliasi sebesar 18,3 persen.
2. Besarnya pengaruh variabel Motif Berprestasi terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,201. Artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motif berprestasi sebesar 20,1 persen.

3. Besarnya pengaruh variabel Motif Berkuasa terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,113. Artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motif berkuasa sebesar 11,3 persen.

Dari analisis ketiga variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel motif berprestasi (X_2) sebesar 0,201 atau 20,1 persen. Dengan demikian untuk variabel motif berprestasi (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada Lia Garmen Boyolali.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan ” Motivasi pada motif berprestasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali Jawa Tengah,” dapat dibuktikan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, dan Uji Linieritas.

4.3.1 Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujian yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model regresi yang diajukan tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.12

Uji Multikolinieritas

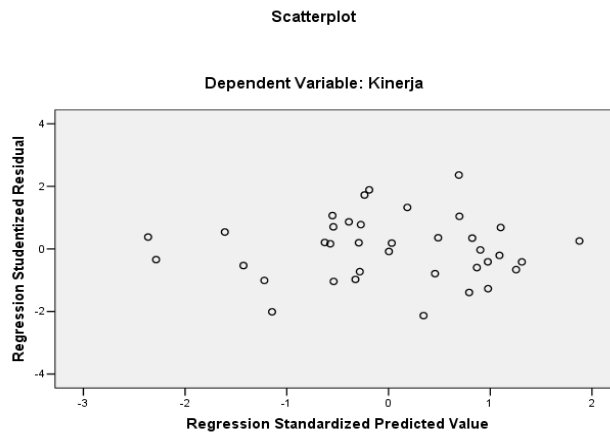
Var. Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motiv Berafiliasi	0.951	1.052	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motif Berprestasi	0.937	1.067	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motif Berkuasa	0.898	1.113	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2011 (Lampiran 4, Hal 116)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh variabel motivasi memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *plot residual*. Jika ditemukan *plot residual* membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 4.5 berikut :



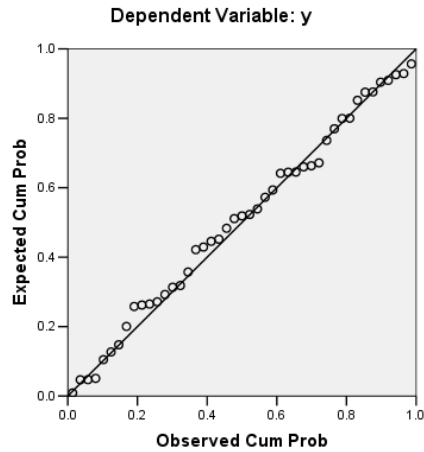
Gambar 4.5. Uji Heteroskedastisitas (Lampiran 4, Hal 117)

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2001). Pada penelitian ini analisis grafik digunakan sebagai analisis statistik untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada Gambar 4.4 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas (Lampiran 4, Hal 117)

Berdasarkan Gambar 4.6 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada persamaan model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2 hitung atau $(n \times R^2)$. Hasil uji linearitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13

Uji Linearitas

R Square	N	X^2_{hitung} $= N \times R^2$	X^2 Tabel	Keterangan
0,001	37	0,037	7,8147	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai X^2 hitung < X^2 tabel (0,09 < 55,758). Dengan demikian model regresi linier berganda ini telah memenuhi asumsi linearitas.

4.4. Pembahasan dan Implikasi

4.4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Lia Garmen Boyolali, secara keseluruhan variabel motivasi memiliki nilai rata – rata sebesar 3,43 (tinggi). Hasil ini juga didukung dengan penilaian kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari motif berafiliasi, motif berprestasi, motif berkuasa, terbukti.

4.4.2 Analisis Kuantitatif

4.4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan

Pengujian pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari motif berafiliasi, motif berprestasi, motif berkuasa secara bersama – sama menunjukkan hasil nilai F sebesar 9,554 dengan $p = 0,000$. Dari nilai ini (nilai p di bawah 0,05), diketahui bahwa variabel independen (motif berafiliasi, motif berprestasi, motif berkuasa secara bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Lia Garmen Boyolali.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 1,235 + 0,202 X_1 + 0,227 X_2 + 0,142 X_3$$

Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dalam persamaan di atas digunakan untuk memprediksi besarnya Y . Dari angka-angka di atas dapat diketahui bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 yang mempunyai sumbangan terhadap Y .

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian Fahmi (2010) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Purwokerto.” Pada penelitian tersebut membuktikan adanya keterkaitan dan hubungan antara motivasi terhadap kinerja, dengan meneliti faktor-faktor motivasi seperti motif berprestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan sebagai variabel independen dibandingkan dengan kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut menghasilkan persamaan uji linier berganda : $Y = 0,791 + 0,288 X_1 + 0,345 X_2 + 0,242 X_3$. Pada penelitian tersebut, ketiga variabel independen yang diuji terbukti mempengaruhi variabel dependen, motif kekuasaan berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja.

4.4.2.2 Pengaruh Motiv Berafiliasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif berafiliasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lia Garmen Boyolali . Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 18,3 persen dengan t hitung = 2,724 dan probabilitas sebesar 0,010 kurang dari 0,05. Hal ini berarti hubungan antara motif berafiliasi dengan kinerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif motif berafiliasi menunjukkan bahwa semakin tinggi motif berafiliasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2010) yang menyatakan bahwa kebutuhan berafiliasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 8,3 persen dengan t hitung = 2,079 dan probabilitas sebesar 0,043 kurang dari 0,05. Dari hasil penelitian tersebut berarti hubungan antara motif berafiliasi dengan kinerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif motif berafiliasi menunjukkan bahwa semakin tinggi motif berafiliasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana seorang individu lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi. Didalam pekerjaan, individu tersebut senang bekerja sama dan bergaul dengan rekan kerja, jika dalam mengambil keputusan individu tersebut akan meminta persetujuan dengan rekan kerja atau atasannya sehingga dalam melakukan tugas bisa lebih efektif dan efisien. Kebutuhan afiliasi karyawan pada dasarnya meliputi keinginan untuk menikmati setiap persaingan dan kemenangan, menikmati setiap tugas, mempengaruhi orang lain untuk mencapai

keinginannya, berupaya untuk dapat mengendalikan hampir semua hal yang ada disekitar karyawan.

4.4.2.3. Pengaruh Motif berprestasi terhadap Kinerja

Motif berprestasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Lia Garmen Boyolali. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 20,1 persen dengan t hitung = 2,881 dan probabilitas sebesar 0,007 kurang dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh motif berprestasi dengan kinerja adalah positif dan signifikan dan merupakan faktor yang paling dominan dari pada faktor motivasi yang lain dalam penelitian ini

Hal ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2010) yang menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 10,5 persen dengan t hitung = 2,370 dan probabilitas sebesar 0,022 kurang dari 0,05. Dari hasil penelitian tersebut berarti hubungan antara kebutuhan berprestasi dengan kinerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif kebutuhan berprestasi menunjukkan bahwa semakin tinggi motif berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Ini merupakan tingkat perkembangan di mana para anggota berusaha mencapai tujuan. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

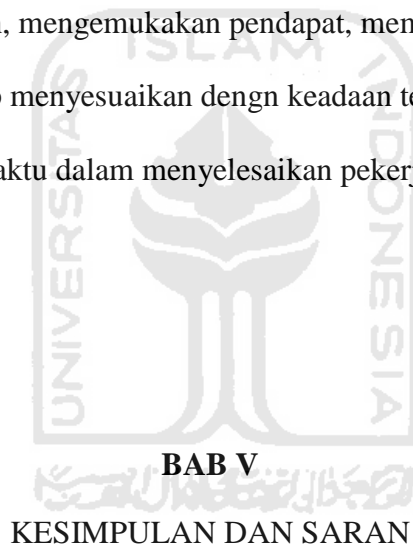
4.4.2.4. Pengaruh Motivasi Berkuasa Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berkuasa yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lia Garmen Boyolali . Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 13,3 persen dengan t hitung = 2,055 dan probabilitas sebesar 0,048 kurang dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh antara motivasi berkuasa dengan kinerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif motif berkuasa dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motif berkuasa maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hal ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2010) yang menyatakan bahwa kebutuhan berkuasa mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 14,5 persen dengan t hitung = 2,852 dan probabilitas sebesar 0,006 kurang dari 0,05. Dari hasil penelitian tersebut berarti hubungan antara kebutuhan berkuasa dengan kinerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif kebutuhan berkuasa

menunjukkan bahwa semakin tinggi motif berkuasa maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Motivasi dimaksudkan untuk mengajak para karyawan memikul tanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, dan pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran perusahaan berusaha menumbuhkan, memelihara serta mengembangkan usaha untuk menciptakan suasana yang baik dalam lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja keras berkembang dan berprestasi. Dorongan untuk mengontrol banyak hal dalam pekerjaan, mengemukakan pendapat, memberikan perintah kepada orang lain, memiliki prinsip menyesuaikan dengan keadaan tertentu yang terjadi disekitar dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.



BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Secara simultan Faktor Motivasi yang terdiri dari variabel Motif Berafiliasi (X1), Motif berprestasi (X2), Motif berkuasa (X3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Lia Garmen Boyolali, hal ini dibuktikan dengan

hasil sig F_{hitung} yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan besarnya pengaruh tiga variabel bebas tersebut terhadap Kinerja sebesar 48,6 persen sedangkan sisanya 51,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

2. Secara parsial Motivasi kerja yang terdiri dari variabel Motif Berafiliasi (X1), Motif berprestasi (X2), Motif berkuasa (X3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Lia Garmen Boyolali, hal ini dibuktikan dengan hasil sig t masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05.
3. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel Motif Berprestasi mempunyai kekuatan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial dari variabel motif berprestasi (X₂) mempunyai nilai terbesar yaitu sebesar 0,201.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih dinilai kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan kemampuan para karyawannya sehingga karyawan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang mereka rasa tidak dapat dilakukan, melalui program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan dari para karyawan. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu supaya karyawan mengerti dan paham bahwa kinerjanya bisa dirasakan oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan jumlah sampel yang besar, serta menambahkan

variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti disiplin kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

Jakarta.

Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan kompetitif*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : BPFE

Arikunto, Suharsini (2002), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta : Jakarta.

Dessler, Gary. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, PT Ikrar Mandiriabadi.

Fauzan, Rahman. (2009), *Solusi Problem Komitmen*, diperoleh pada 29 September 2011 http://ipo.lab.uii.ac.id/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=4&Itemid=27&limit=9&limitstart=9

Fahmi, Khafidz. (2010), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Purwokerto*, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII

Ghozali. (2011). *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.

_____. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara:

Indrawati, Yuliani. 2006. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 4, No 7 Juni. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya. Palembang.

Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mahesa, Dewar. (2010), *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan)*, Semarang : Fakultas Ekonomi Undip.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya : Bandung.

Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.

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.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prenhallindo.

Simamora, Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta.

Sugiyono. (2005), *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta.

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





LAMPIRAN 1

KUESIONER

Boyolali, 18 Nopember 2011

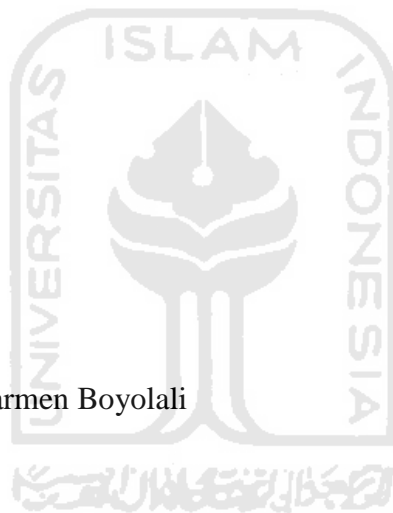
Hal: Pengisian Kuisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan Perusahaan Lia Garmen Boyolali

Di Tempat



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Perusahaan Lia Garmen Boyolali*”.

Berkenaan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut di maksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan di pergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat kami,

Peneliti

Luthfi Aris Prabowo

No Mhs: 08.311.350

Kuesioner

Identitas Responden

1. Nama Anda :
2. Anda Bekerja di Bagian :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Usia Anda :
 - a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 20-29 tahun
 - c. 29-40 tahun
 - d. Diatas 40 tahun/lebih
5. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 4 tahun
 - b. 4-8 tahun
 - c. Lebih dari 8 tahun
6. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA

➤ Petunjuk Pengisian

1. Isilah Identitas Responden pada Form di atas, sebelum menjawab

2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat

Seperti Contoh Dibawah ini:

KODE	PERNYATAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
1.1	Di informasikan kepada semua karyawan	4	3	2	1

KUESIONER

MOTIVASI KERJA (X)

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat

1. Motiv untuk Berafiliasi

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Seberapa banyak teman yang saya peroleh, tergantung betapa baiknya saya.	4	3	2	1
2.	Saya percaya orang lain akan menyukai saya dengan sendirinya, maka saya tidak perlu susah-susah untuk menyenangkan orang lain.	4	3	2	1
3.	Mengejek teman kerja, merupakan hal yang menyenangkan bagi semua orang.	4	3	2	1
4.	Saya sering menciptakan suatu perbincangan yang menyenangkan dengan teman-teman saya.	4	3	2	1
5.	Saya senang berada diruangan saya, dari pada saya ikut ngobrol dengan pekerja yang lain.	4	3	2	1
6.	Saya menyukai menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dari pada individual.	4	3	2	1

2. Motiv untuk Berprestasi

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada pembagian tugas saya cenderung menyukai tugas pekerjaan yang lebih susah dari pada pekerjaan yang mudah.	4	3	2	1
2.	Dalam suatu kelompok kerja saya ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari anggota kelompok yang lainnya.	4	3	2	1
3.	Keinginan untuk meraih hasil yang melebihi orang lain ada dalam pribadi saya dalam bekerja.	4	3	2	1
4.	Harus menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan merupakan sebuah pilihan dalam bekerja.	4	3	2	1
5.	Saya mempunyai cita-cita yang yakin bisa saya raih.	4	3	2	1
6.	Saya menyukai ketika saya diberi tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya, dari pada melakukan pekerjaan yang mudah dan sudah pasti bisa menyelesaikannya.	4	3	2	1

3. Motiv untuk Berkuasa

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya menyukai ketika berjumpa dengan orang-orang yang baru saya kenal.	4	3	2	1
2.	Saya senang ketika orang lain mau mendengarkan perintah saya.	4	3	2	1
3.	Saya sering memberikan perintah kepada orang lain untuk melakukan hal yang saya inginkan.	4	3	2	1
4.	Bagi saya tidak mungkin untuk mengubah suatu keputusan yang sudah disepakati bersama, hanya karena adanya perbedaan pendapat.	4	3	2	1
5.	Saya sering mengemukakan pendapat saya kepada orang lain, agar mereka setuju dengan apa yang saya utarakan.	4	3	2	1

6.	Kecenderungan saya dalam suatu kelompok lebih senang untuk tidak terlalu menonjol karena itu merepotkan diri kita sendiri.	4	3	2	1
----	--	---	---	---	---

KINERJA (γ)

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan	4	3	2	1
2.	Saya merasa dapat melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.	4	3	2	1
3.	Saya bersedia bekerja lembur apabila diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.	4	3	2	1
4.	Saya memanfaatkan bahan baku semaksimal mungkin agar tidak boros bahan baku.	4	3	2	1
5.	Saya tidak mengulur-ulur atau menunda dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan.	4	3	2	1
6.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang telah ditetapkan.	4	3	2	1
7.	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	3	2	1
8.	Jumlah hasil yang saya hasilkan adalah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	4	3	2	1
9.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	4	3	2	1
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4	3	2	1

11.	Saya memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem, dan prosedur kerja	4	3	2	1
12.	Saya memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan.	4	3	2	1
13.	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	4	3	2	1
14.	Saya berusaha bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal.	4	3	2	1
15.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya merasa mampu melakukan sendiri.	4	3	2	1



LAMPIRAN 2

DATA MENTAH



Profil responden					
no	nama	gender	usia	masa kerja	pend terakhir
1	Dalmi	2	2	1	3
2	Danik	2	2	2	1
3	Darsih	2	4	2	2
4	Dwi Astuti	2	3	1	3
5	Minten	2	2	1	1
6	Pilianto	1	3	2	3
7	Partinah	2	3	1	2
8	Sumarni	2	3	2	2
9	Suwarni	2	4	1	2
10	Sarti	2	4	1	2
11	Sarjiyem	2	3	2	1
12	Slamet	1	2	2	2
13	Sunarsih	2	3	1	2
14	Suzan	2	2	1	3
15	Teguh	1	2	2	3
16	Padini	1	2	3	3
17	Winarsih	2	2	2	2
18	Kristanto	1	3	3	3
19	Yayuk	2	2	1	3
20	Yati	2	2	1	2
21	Yuli	2	2	3	3
22	Zamirah	2	2	2	3
23	Etik	2	2	1	2
24	Ipin	1	3	1	3
25	Fatimah	2	2	3	3
26	Rohim	1	3	1	3
27	Riyanto	1	2	2	3
28	Mintir	2	2	1	3
29	Sri Lestari	2	2	3	2
30	Sri Giyarni	2	3	1	3
31	Sumarni	2	3	1	1
32	Sulistyowati	2	2	1	3
33	Triyani	2	3	3	3
34	Ulfa	2	3	2	2
35	Ekawati	2	2	1	3
36	Heni	2	2	2	3
37	Fuad	1	2	1	3

DATA 37 RESPONDEN																	REKAPITULASI				
No	Motif Berafiliasi							Motif Berprestasi						Motif berkuasa							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	X2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	X3
1	4	4	4	3	3	4	3,67	3	3	4	3	3	4	3,33	3	3	3	3	3	2	2,83
2	4	4	4	4	3	2	3,5	4	4	3	3	3	2	3,17	4	2	4	4	4	3	3,5
3	3	2	3	2	4	3	2,83	3	3	2	3	2	2	2,5	3	3	4	4	4	4	3,67
4	2	3	3	3	3	3	2,83	3	2	3	2	3	3	2,67	3	4	3	3	3	2	3
5	3	3	2	2	2	2	2,33	3	3	2	2	2	2	2,33	1	1	2	2	2	2	1,67
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2,83	2	2	3	2	3	3	2,5
7	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3,33	3	4	4	4	4	4	3,83
8	2	4	3	4	3	3	3,17	4	4	4	3	4	3	3,67	4	4	3	3	4	4	3,67
9	3	2	3	2	3	2	2,5	3	2	3	3	3	2	2,67	3	2	2	2	2	2	2,17
10	3	2	3	4	2	3	2,83	4	4	4	4	3	3	3,67	4	3	4	4	4	4	3,83
11	3	4	3	3	2	4	3,17	3	2	3	2	2	2	2,33	2	2	2	2	3	2	2,17
12	4	4	4	3	4	3	3,67	3	3	2	2	3	3	2,67	3	4	4	4	4	4	3,83
13	2	3	2	3	2	3	2,5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,17
14	3	2	3	2	3	4	2,83	4	3	4	3	4	3	3,5	4	4	3	3	4	3	3,5
15	2	3	2	3	2	2	2,33	3	3	3	4	3	4	3,33	3	2	4	3	3	4	3,17
16	2	2	3	2	3	2	2,33	4	3	4	3	3	4	3,5	2	3	2	2	3	2	2,33
17	2	4	3	3	3	4	3,17	3	2	3	3	2	2	2,5	3	2	3	3	2	3	2,67
18	3	2	4	4	4	3	3,83	4	3	2	2	3	3	2,83	4	3	4	3	3	3	3,33
19	4	4	3	3	2	4	3,33	4	4	3	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	2	4	3	3	3,17	3	3	2	3	2	3	2,67	3	4	2	4	4	3	3,33
21	2	3	2	2	4	3	2,67	3	3	2	2	2	3	2,5	3	3	3	2	2	2	2,5
22	3	4	3	2	3	4	3,17	3	4	4	4	3	4	3,67	2	2	2	2	2	2	2
23	4	3	3	3	4	3	3,33	4	2	3	2	3	3	2,83	4	3	4	3	3	4	3,5
24	2	1	2	1	2	2	1,67	2	3	2	3	2	2	2,33	3	2	2	3	2	3	2,5
25	3	4	4	4	4	3	3,67	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3,33
26	4	3	4	4	4	4	3,83	3	4	3	4	3	3	3,33	2	2	3	2	3	2	2,33
27	4	4	4	3	4	4	3,83	3	3	2	3	4	2	2,83	3	3	2	3	3	3	2,83
28	3	4	3	3	3	3	3,17	4	3	4	4	3	3	3,5	4	4	3	3	2	3	3,17
29	3	3	4	3	4	4	3,5	4	3	2	3	3	4	3,17	3	3	4	4	4	4	3,67
30	4	3	4	4	3	2	3,33	4	4	4	4	4	3	3,83	2	2	3	3	3	3	2,67
31	4	4	3	4	4	4	3,83	4	3	4	4	3	2	3,33	4	3	3	2	3	4	3,17
32	4	4	4	3	3	4	3,67	2	2	3	2	2	3	2,33	3	2	2	2	2	3	2,33
33	4	3	4	4	3	3	3,5	2	3	2	3	3	2	2,5	4	4	3	2	3	3	3,17
34	3	2	2	2	2	2	2,17	4	3	4	4	3	3	3,5	2	3	4	3	3	3	3
35	2	2	2	2	3	3	2,33	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3,5
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2,33	4	3	4	4	4	3	3,67
37	3	2	2	2	2	3	2,33	2	2	3	2	3	2	2,33	3	2	3	2	3	3	2,67
Mean	3,03	3,05	3,08	2,97	3	3,11	3,04	3,22	2,92	2,95	2,97	2,89	2,84	2,96	3,05	2,89	3,08	3	3,08	3,08	3,03

DATA 37 RESPONDEN																
No	Kinerja															Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2,87
3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3,07
4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3
5	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2,4
6	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2,6
7	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3,13
8	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3,13
9	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2,53
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3,33
11	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2,27
12	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3,2
13	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3,07
14	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3,33
15	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3,33
16	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2,87
17	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2,87
18	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2,53
19	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3,4
20	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2,93
21	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2,47
22	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3,27
23	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2,87
24	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2,53
25	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3,27
26	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3,6
27	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3,13
28	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2,8
29	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3,13
30	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3,07
31	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3,07
32	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3,07
33	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
34	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2,73
35	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2,67
36	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2,93
37	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2,73
Mean	3	2,97	3	2,81	3,05	2,89	3	2,78	3,05	2,97	3	2,95	2,86	2,97	2,95	2,95

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

DAN RELIABILITAS



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Motif Berafiliasi

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1
P1	Pearson Correlation	1	.370*	.571**	.394**	.342*	.241	.702**
	Sig. (1-tailed)		.012	.000	.008	.019	.075	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.370*	1	.367*	.457**	.212	.462**	.713**
	Sig. (1-tailed)	.012		.013	.002	.104	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.571**	.367*	1	.531**	.491**	.381*	.802**
	Sig. (1-tailed)	.000	.013		.000	.001	.010	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.394**	.457**	.531**	1	.268	.186	.700**
	Sig. (1-tailed)	.008	.002	.000		.054	.135	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.342*	.212	.491**	.268	1	.253	.607**
	Sig. (1-tailed)	.019	.104	.001	.054		.066	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.241	.462**	.381*	.186	.253	1	.603**
	Sig. (1-tailed)	.075	.002	.010	.135	.066		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	.702**	.713**	.802**	.700**	.607**	.603**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Motif Berprestasi

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X2
P1	Pearson Correlation	1	.437**	.522**	.450**	.500**	.391**	.768**
	Sig. (1-tailed)		.003	.000	.003	.001	.008	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.437**	1	.253	.506**	.443**	.253	.665**
	Sig. (1-tailed)	.003		.066	.001	.003	.066	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.522**	.253	1	.533**	.452**	.376*	.746**
	Sig. (1-tailed)	.000	.066		.000	.003	.011	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.450**	.506**	.533**	1	.390**	.327*	.764**
	Sig. (1-tailed)	.003	.001	.000		.008	.024	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.500**	.443**	.452**	.390**	1	.333*	.706**
	Sig. (1-tailed)	.001	.003	.003	.008		.022	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.391**	.253	.376*	.327*	.333*	1	.628**
	Sig. (1-tailed)	.008	.066	.011	.024	.022		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.768**	.665**	.746**	.764**	.706**	.628**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Motif Berkuasa

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X3
P1	Pearson Correlation	1	.559**	.462**	.393**	.387**	.508**	.719**
	Sig. (1-tailed)		.000	.002	.008	.009	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.559**	1	.318*	.484**	.517**	.405**	.722**
	Sig. (1-tailed)	.000		.028	.001	.001	.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.462**	.318*	1	.582**	.596**	.615**	.767**
	Sig. (1-tailed)	.002	.028		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.393**	.484**	.582**	1	.660**	.627**	.813**
	Sig. (1-tailed)	.008	.001	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.387**	.517**	.596**	.660**	1	.545**	.796**
	Sig. (1-tailed)	.009	.001	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.508**	.405**	.615**	.627**	.545**	1	.798**
	Sig. (1-tailed)	.001	.006	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.719**	.722**	.767**	.813**	.796**	.798**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Kinerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	15



Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Y
P1	Pearson Correlation	1	.114	.111	.106	.379*	.225	-.2	.175	.056	.343*	.000	.190	.165	.054	-.2	.374*
	Sig. (1-tailed)		.250	.256	.266	.010	.090	.080	.150	.372	.019	.500	.130	.164	.375	.161	.011
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.114	1	.229	.044	.069	-.1	.243	.288*	-.1	.116	.207	-.1	.276*	.054	.341*	.414**
	Sig. (1-tailed)	.250		.087	.397	.343	.353	.074	.042	.255	.247	.109	.343	.049	.375	.019	.005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.111	.229	1	.319*	.190	.394**	.412**	.409**	.056	.458**	.251	.190	.055	-.1	.279*	.647**
	Sig. (1-tailed)	.256	.087		.027	.130	.008	.006	.006	.372	.002	.067	.130	.373	.375	.047	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.106	.044	.319*	1	.325*	.336*	.113	.474**	.180	.154	.192	.280*	.0	.094	.0	.536**
	Sig. (1-tailed)	.266	.397	.027		.025	.021	.253	.002	.143	.182	.127	.047	.385	.291	.453	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.379*	.069	.190	.325*	1	.206	.067	.228	.437**	.264	-.2	.008	.080	-.3*	-.2	.363*
	Sig. (1-tailed)	.010	.343	.130	.025		.111	.347	.087	.003	.057	.155	.482	.320	.033	.070	.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.225	-.1	.394**	.336*	.206	1	.060	.008	.012	.225	.203	.306*	.081	.158	-.2	.449**
	Sig. (1-tailed)	.090	.353	.008	.021	.111		.363	.481	.471	.090	.114	.033	.316	.175	.141	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P7	Pearson Correlation	-.2	.243	.412**	.113	.067	.060	1	.062	.177	.000	.053	-.1	-.2	-.1	.414**	.280*
	Sig. (1-tailed)	.080	.074	.006	.253	.347	.363		.358	.147	.500	.377	.214	.082	.249	.005	.047
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P8	Pearson Correlation	.175	.288*	.409**	.474**	.228	.008	.062	1	.143	.288*	.159	.237	.053	.158	.209	.583**
	Sig. (1-tailed)	.150	.042	.006	.002	.087	.481	.358		.200	.042	.174	.079	.377	.174	.107	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P9	Pearson Correlation	.056	-.1	.056	.180	.437**	.012	.177	.143	1	.290*	.050	.007	.125	-.1	-.1	.328*
	Sig. (1-tailed)	.372	.255	.372	.143	.003	.471	.147	.200		.041	.384	.484	.230	.267	.267	.024
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P10	Pearson Correlation	.343*	.116	.458**	.154	.264	.225	.000	.288*	.290*	1	.155	.257	.0	-.2	-.1	.493**
	Sig. (1-tailed)	.019	.247	.002	.182	.057	.090	.500	.042	.041		.179	.062	.482	.159	.361	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P11	Pearson Correlation	.000	.207	.251	.192	-.2	.203	.053	.159	.050	.155	1	.343*	.299*	.441**	.302*	.546**
	Sig. (1-tailed)	.500	.109	.067	.127	.155	.114	.377	.174	.384	.179		.019	.036	.003	.034	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P12	Pearson Correlation	.190	-.1	.190	.280*	.008	.306*	-.1	.237	.007	.257	.343*	1	.296*	.366*	.247	.528**
	Sig. (1-tailed)	.130	.343	.130	.047	.482	.033	.214	.079	.484	.062	.019		.037	.013	.070	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P13	Pearson Correlation	.165	.276*	.055	.0	.080	.081	-.2	.053	.125	.0	.299*	.296*	1	.207	.151	.382**
	Sig. (1-tailed)	.164	.049	.373	.385	.320	.316	.082	.377	.230	.482	.036	.037		.109	.187	.010
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P14	Pearson Correlation	.054	.054	-.1	.094	-.3*	.158	-.1	.158	-.1	-.2	.441**	.366*	.207	1	.268	.325*
	Sig. (1-tailed)	.375	.375	.375	.291	.033	.175	.249	.174	.267	.159	.003	.013	.109		.054	.025
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P15	Pearson Correlation	-.2	.341*	.279*	.0	-.2	-.2	.414**	.209	-.1	-.1	.302*	.247	.151	.268	1	.372*
	Sig. (1-tailed)	.161	.019	.047	.453	.070	.141	.005	.107	.267	.361	.034	.070	.187	.054		.012
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.374*	.414**	.647**	.536**	.363*	.449**	.280*	.583**	.328*	.493**	.546**	.528**	.382**	.325*	.372*	1
	Sig. (1-tailed)	.011	.005	.000	.000	.014	.003	.047	.000	.024	.001	.000	.000	.010	.025	.012	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN 4

ANALISIS DESKRIPTIF DAN

KUANTITATIF



Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Pria	9	24,3
Wanita	28	75,7
Total	37	100.0

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 20 tahun	0	0.0
20 - 29 tahun	21	56,8
29,1 - 40 tahun	13	35,1
Lebih dari 40 tahun	3	8,1
Total	37	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 4 tahun	19	51,3
4,1 - 8 tahun	12	32,4
Lebih dari 8 tahun	6	16,3
Total	37	100.0

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
SD	4	10,8
SMP	12	32,4
SMA	21	58,8
Total	37	100.0

Variabel Motif Berafiliasi (X_1)

No. Item	Indikator Motif Berafiliasi	Mean	%	Kriteria
M1	Temannya yang diperoleh, tergantung kebaikannya sendiri	3,02	75,67	Tinggi
M2	Percaya orang lain akan menyukainya	3,05	76,35	Tinggi
M3	Mengejek teman kerjanya, merupakan hal yang tidak menyenangkan bagi semua orang.	3,08	77,02	Tinggi
M4	Sering menciptakan suatu perbincangan yang menyenangkan dengan teman-temannya	2,97	74,32	Tinggi
M5	Tidak senang berada di ruangan, daripada ikut ngobrol dengan pekerja yang lain.	3	75	Tinggi
M6	Menyukai menyelesaikan pekerjaan bersama-sama daripada individual.	3,10	77,7	Tinggi
Mean total		3,04	76,01	Tinggi

Variabel Motif berprestasi (X_2)

No. Item	Indikator Motif Berprestasi	Mean	%	Kriteria
----------	-----------------------------	------	---	----------

M1	Menyukai tugas pekerjaan yang lebih susah dari pada pekerjaan yang mudah.	3,21	80,40	Tinggi
M2	Ingin mendapatkan sesuatu yang lebih.	2,91	72,97	Tinggi
M3	Keinginan untuk meraih hasil yang melebihi orang lain.	2,94	73,64	Tinggi
M4	Harus menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan.	2,97	74,32	Tinggi
M5	Mempunyai cita-cita yang yakin bisa diraih.	2,89	72,29	Tinggi
M6	Menyukai ketika diberi tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya.	2,83	70,94	Tinggi
Mean Total		2,96	74,09	Tinggi

Variabel Motif Berkuasa

No. Item	Indikator Motif Berkuasa	Mean	%	Kriteria
M1	Menyukai ketika berjumpa dengan orang-orang yang baru kenal.	3,05	76,35	Tinggi
M2	Senang ketika orang lain mau mendengarkan perintah.	2,89	72,29	Tinggi
M3	Sering memberikan perintah kepada orang lain.	3,08	77,02	Tinggi
M4	Tidak mengubah keputusan hanya karena adanya perbedaan pendapat	3	75	Tinggi
M5	Mengemukakan pendapat kepada orang lain.	3,08	77,02	Tinggi
M6	Kecenderungan senang untuk menonjol	3,08	77,02	Tinggi
Tota Mean		3,03	75,78	Tinggi

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Indikator Prestasi Kerja	Mean	%	Kriteria
----------	--------------------------	------	---	----------

M1	Dapat memenuhi beban pekerjaan	3	75	Tinggi
M2	Melakukan pekerjaan dengan teliti	2,97	74,32	Tinggi
M3	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	3	75	Tinggi
M4	Pentingnya akurasi pekerjaan	2,81	70,21	Tinggi
M5	Hasil sesuai target perusahaan	3,05	76,35	Tinggi
M6	Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	2,89	72,29	Tinggi
M7	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	75	Tinggi
M8	Bersedia lembur	2,78	69,59	Tinggi
M9	Sumber: Data Primer diolah, 2011	3,05	76,35	Tinggi
M10	Tidak menunda pekerjaan	2,97	74,32	Tinggi
M11	Memahami ketentuan, sistem dan prosedur kerja	3	75	Tinggi
M12	Memahami tugas-tugas rutin	2,94	73,64	Tinggi
M13	Berusaha memperbaiki kesalahan dan tanggung jawab	2,86	71,62	Tinggi
M14	Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	2,97	74,32	Tinggi
M15	Mampu melakukan pekerjaan sendiri	2,94	73,64	Tinggi
Total Mean		2,95	73,78	Tinggi

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Koef. Regresi	t statistik	Sig-t	Keterangan
(Constant)	1.235			

Motif berafiliasi	0.202	2.724	.010	Signifikan
Motif berprestasi	0.227	2.881	.007	Signifikan
Motif berkuasa	0.142	2.055	.048	Signifikan
Adjusted R Square =	0.415	Multiple R=	0.465	
F statistik	9.554	Sig-F=	0.000	Signifikan

Lampiran Deskriptif Demografi

Frequencies

Statistics

		gender	usia	masa kerja	pendidikan teakhir
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	9	24.3	24.3	24.3
	Wanita	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 tahun	21	56.8	56.8	56.8
	29,1 - 40 tahun	13	35.1	35.1	91.9
	> 40 tahun	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 4 tahun	19	51.4	51.4	51.4
4 - 8 tahun	12	32.4	32.4	83.8
> 8 tahun	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

pendidikan teakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	4	10.8	10.8	10.8
SMP	12	32.4	32.4	43.2
SMA	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.416	.23517

a. Predictors: (Constant), Motiv berkuasa, Motiv berafiliasi, Motiv berprestasi

Koefisien Korelasi Parsial

Variabel Bebas	r ² partial
Motif Berafiliasi	0,183
Motiv Berprestasi	0.201
Motif Berkuasa	0.113

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motiv berkuasa, Motiv berafiliasi, Motiv berprestasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.416	.23517

- a. Predictors: (Constant), Motiv berkuasa, Motiv berafiliasi, Motiv berprestasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.585	3	.528	9.554	.000 ^a
	Residual	1.825	33	.055		
	Total	3.410	36			

- a. Predictors: (Constant), Motiv berkuasa, Motiv berafiliasi, Motiv berprestasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.235	.323		3.816	.001			
	Motiv berafiliasi	.202	.074	.356	2.724	.010	.449	.428	.347
	Motiv berprestasi	.227	.079	.379	2.881	.007	.478	.448	.367
	Motiv berkuasa	.142	.069	.276	2.055	.048	.449	.337	.262

- a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Multikolinieritas

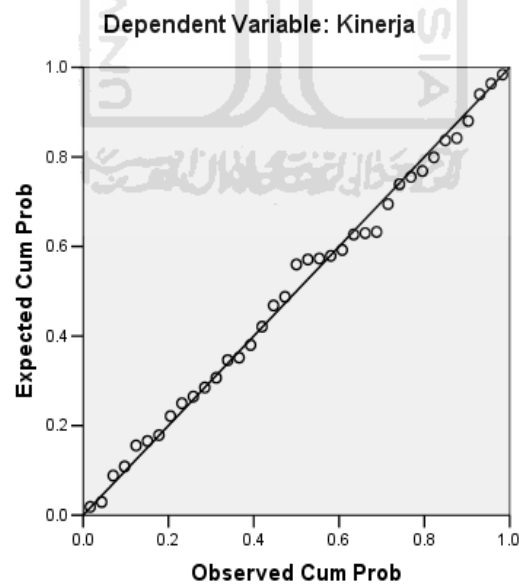
Var. Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motiv Berafiliasi	0.951	1.052	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motif Berprestasi	0.937	1.067	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motif Berkuasa	0.898	1.113	Tidak terjadi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.235	.323		3.816	.001		
	Motiv berafiliasi	.202	.074	.356	2.724	.010	.951	1.052
	Motiv berprestasi	.227	.079	.379	2.881	.007	.937	1.067
	Motiv berkuasa	.142	.069	.276	2.055	.048	.898	1.113

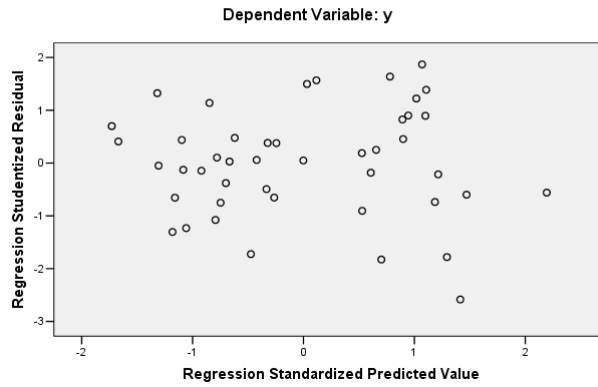
a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



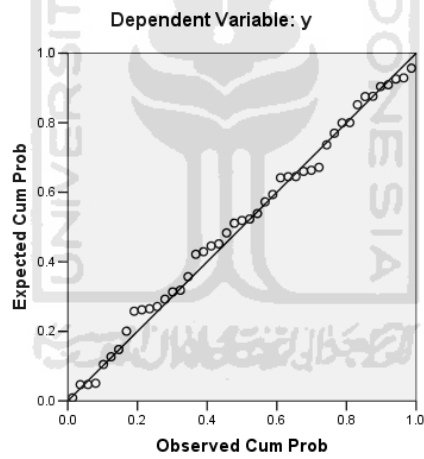
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Linearitas

R Square	N	X^2_{hitung} = $N \times R^2$	X^2_{Tabel}	Keterangan
0,001	37	0,037	7,8147	Linear

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ² , ^a X1 ² , X2 ²	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Uit

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.028 ^a	.001	-.090	.99961216

a. Predictors: (Constant), X3², X1², X2²

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	3	.009	.009	.999 ^a
	Residual	32.974	33	.999		
	Total	33.000	36			

a. Predictors: (Constant), X3², X1², X2²

b. Dependent Variable: Uit

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.101	.743		-.136	.892
	X1 ²	.006	.053	.021	.116	.908
	X2 ²	.006	.056	.019	.104	.918
	X3 ²	-.001	.049	-.004	-.022	.982

a. Dependent Variable: Uit

LAMPIRAN 5
GAMBARAN
PERUSAHAAN



1. Pemilik Perusahaan Bapak Supriono



- 2. Bahan baku berupa kain yang selanjutnya akan di proses menjadi pakaian jadi.**



3. Proses Produksi



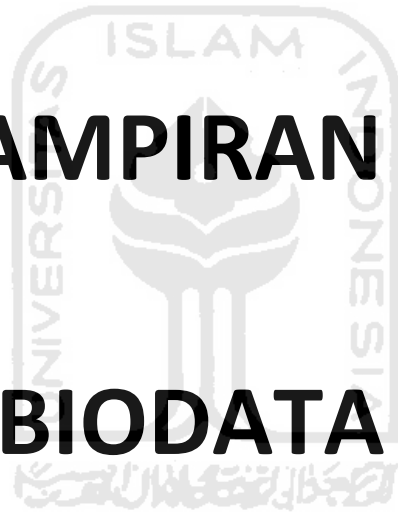


4. Pengepakan



LAMPIRAN 6

BIODATA



BIODATA



Nama : Luthfi Aris Prabowo
NIM : 08311350
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 03 Agustus 1989
Alamat : Desa Tanjungsari RT 04/05, Kendal, Jawa Tengah
Agama : Islam
Asal Sekolah : SMA Negeri 1 Kendal
No. Telepon : 085641832255
Email : prabowozone@gmail.com

