



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT MENTARI MASEN TOYS INDONESIA  
JOMBANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember



Asal:	Hadiah Pembelian	Klass 610.3 NUR P
TerimaTgl:	22 MAY 2004	
No. Induk:		
Oleh:	Pengkatalog: <i>[Signature]</i>	

Ida Ayu Nursanti  
NIM : 990810201205

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2004

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT MENTARI MASEN TOYS INDONESIA  
JOMBANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Ida Ayu Nursanti

N. I. M. : 990810201205

J u r u s a n : Manajemen

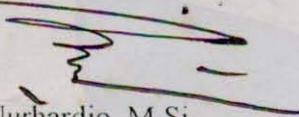
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

24 April 2004

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

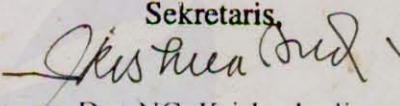
### Susunan Panitia Penguji

Ketua,

  
Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

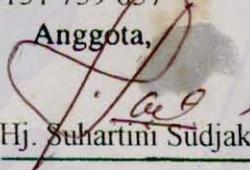
NIP. 131 403 353

Sekretaris,

  
Drs. NG. Krishnabudi

NIP. 131 759 837

Anggota,

  
Dra. Hj. Suhartini Sudjak

NIP. 130 308 797

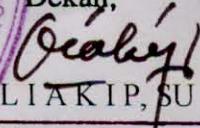


Mengetahui / Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,

  
Drs. LIAKIP, SU

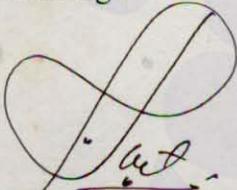
NIP. 130 531 976



**TANDA PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di  
PT. Mentari Massen Toys Indonesia Jombang  
Nama Mahasiswa : Ida Ayu Nursanti  
NIM : 9908102010205  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

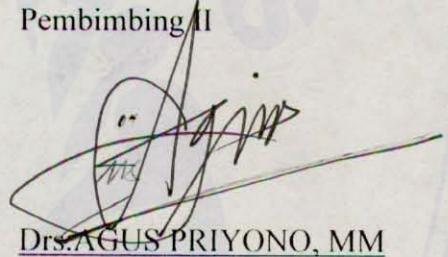
Pembimbing I



Dra. Hj. SUHARTINI SUDJAK

NIP. 120 368 797

Pembimbing II

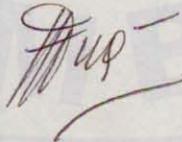


Drs. AGUS PRIYONO, MM

NIP. 131 658 392

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dra. DIAH YULISETIARINI, Msi

NIP. 131 624 474

# MOTTO

*Dzikir, Fikir, dan Ikhtiar*

*(Aa' Gym)*

Jujur pada diri sendiri dan lingkungan,  
maka akan tercapai kedamaian dan  
kebahagiaan

(I A N)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bakti dan rasa sayangku kepada

**BAPAK dan IBUku TERCINTA**

dan

**MAS WIDA TERSAYANG**

**ALMAMATER TERCINTA**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mentari Massen Toys Indonesia, Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel motivasi yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada Departemen Umum dan Personalia PT. Mentari Massen Toys Indonesia, Jombang.

Responden dari penelitian ini adalah karyawan tetap pada departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan, serta didukung dengan data sekunder yang diperoleh dari studi putaka serta dokumen perusahaan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai  $F_{hitung}$  252,175 dan probabilitas 0,000, serta tingkat pengaruh 96,2% (*Adjusted R Square* = 0,962). Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kebutuhan fisiologis dasar merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dengan tingkat pengaruh 50,9% ( $r^2 = 0,509$ ).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Ibu Dra. Diah Yulisetiari, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Ibu Dra. Hj. Suhartini Sudjak selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Agus Priono, MM selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan dan kesabarannya selama penulis menyelesaikan skripsi ini;
4. Pimpinan dan karyawan PT. Mentari Massen Toys Indonesia, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian;
5. *Mas Win*, atas dukungan dan dorongan semangat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
6. Ratih, Nana, dan Heni, yang telah menemani dan banyak membantuku;
7. Teman-teman di Bangka I/16: Umi (terima kasih atas semua bantuannya), Cece (terima kasih atas masukan dan bantuannya), Putri, Sari, Munif dan Sinta (terima kasih atas dorongan semangatnya);
8. Teman-teman Manajemen Ganjil '99, bersama kalian hampir 5 tahun terasa sekejap saja; dan
9. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari banyak sekali kelemahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu besar harapan penulis adanya kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan penyusunan karya ilmiah selanjutnya.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	2
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	2
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	3
1.4. Batasan Masalah .....	3
1.5. Hipotesis .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	4
2.2. Landasan teori .....	5
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	5
2.2.2 Teori Motivasi .....	6
2.2.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan .....	6
2.2.2.2 Teori ERG .....	10
2.2.2.3 Teori Motivasi Sosial .....	10
2.2.2.4 Teori Dua Faktor .....	10
2.2.3 Pengertian Kinerja .....	11
2.2.4 Penilaian Kinerja .....	11

2.2.5 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja .....	13
<b>BAB III METODOLIGI PENELITIAN</b>	
3.1. Populasi dan Sampel .....	15
3.2. Prosedur Pengumpulan Data .....	15
3.2.1. Jenis dan Sumber Data .....	15
3.2.2. Metode Pengumpulan Data .....	15
3.3. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Teknik Pengukuran .....	16
3.3.1. Identifikasi Variabel .....	16
3.3.2. Definisi Operasional .....	16
3.3.3. Teknik Pengukuran .....	17
3.4. Uji Kualitas Data .....	18
3.4.1. Uji Validitas .....	18
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	18
3.5. Uji Asumsi Klasik .....	18
3.5.1. Uji Multikolinearitas .....	19
3.5.2. Uji Heterokedastisitas .....	19
3.6. Metode Analisis Data .....	20
3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	20
3.7. Uji Hipotesis .....	20
3.7.1. Uji F .....	21
3.7.2. Uji t .....	21
3.7.3. Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	22
3.7.4. Uji Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	22
3.8. Kerangka Pemecahan Masalah .....	24
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Obyek yang Diteliti .....	25
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Mentari Massen Toys Indonesia .....	25
4.1.2. Struktur Organisasi .....	27
4.1.3. Karyawan Tetap Departemen Umum Personalia .....	27
4.2. Hasil Pengumpulan Data .....	32
4.3. Hasil Uji Kualitas Data .....	35
4.3.1. Uji Validitas .....	35
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	37

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	38
4.4.1. Uji Multikolinearitas .....	38
4.4.2. Uji Heterokedastisitas .....	39
4.5. Hasil Analisis Data .....	39
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
4.5.2. Analisis Uji F dan Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ).....	41
4.5.3. Analisis Uji t dan Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	42
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	44
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	46
5.2. Saran .....	46
DAFTAR PUSTAKA .....	48
LAMPIRAN .....	50

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar.	Halaman
2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	7
2.2. Kebutuhan Fisiologis Dasar Mendominasi Struktur Kebutuhan .....	7
2.3. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Mendominasi Struktur Kebutuhan ..	8
2.4. Kebutuhan Sosial Mendominasi Strktur Kebutuhan .....	8
2.5. Kebutuhan Penghargaan Mendominasi Struktur Kebutuhan .....	9
2.6. Kebutuhan Aktualisasi Diri Mendominasi Struktur Kebutuhan .....	9
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	23
4.1 Struktur Organisasi PT. Mentari Massen Toys Indonesia.....	28
4.2. Struktur Organisasi Departemen Umum dan Personalia.....	32

DAFTAR TABEL

Tabel.	Halaman
4.1 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel $X_1$ .....	33
4.2 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel $X_2$ .....	33
4.3 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel $X_3$ .....	34
4.4 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel $X_4$ .....	34
4.5 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel $X_5$ .....	34
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ .....	35
4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel $X_2$ .....	36
4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel $X_3$ .....	36
4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel $X_4$ .....	37
4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel $X_5$ .....	37
4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	37
4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	38
4.13 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	39
4.14 Rekapitulasi Nilai Probabilitas <i>Based on Mean</i> .....	39
4.15 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.	Halaman
1. Kuesioner Motivasi .....	50
2. Kuesioner Kinerja .....	55
3. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	57
4. Hasil Uji Validitas .....	59
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	62
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji Multikolinearitas .....	65
7. Hasil Uji F .....	66
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk memperoleh laba, karena laba dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan, baik perusahaan industri, jasa, agraris, ekstraktif, maupun perusahaan dagang, tidak akan terlepas dari kegiatan operasional perusahaan, yang meliputi, produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, dan administrasi akuntansi. Supaya kegiatan operasional tersebut dapat berjalan lancar dalam upaya mencapai tujuan diperlukan adanya aktivitas manajemen, yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian

Bagian Personalia dalam perusahaan, bertugas mengelola dan mengembangkan karyawan perusahaan. Tugas tersebut bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena, karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang memiliki sifat – sifat kemanusiaan, di mana sebagai manusia, karyawan tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan, serta berbagai cara untuk memenuhi kebutuhannya. Kegiatan pengelolaan dan pengembangan karyawan antara lain memotivasi karyawan, supaya mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen yang mendorong karyawan untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan, yaitu memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan karyawan bervariasi seperti, kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan – kebutuhan tersebut akan sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam hal ini adalah kinerjanya, apabila kebutuhan tersebut sangat ingin terpenuhi,

Pemahaman atas kebutuhan karyawan tersebut mengakibatkan seorang manajer yang berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, akan mempertimbangkan kebutuhan – kebutuhan yang ada pada diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan adakalanya berbenturan. Oleh karena itu perusahaan perlu memotivasi karyawan, agar perilaku karyawan dapat diarahkan pada peningkatan kinerja, sehingga kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersamaan. .

## **1.2 Rumusan Masalah**

PT Mentari Massen Toys Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN) yang memproduksi mainan dari kayu, dengan karyawan sebanyak kurang lebih 800 karyawan. PT Mentari Massen Toys Indonesia bertujuan memperoleh laba agar mampu bertahan dan mengembangkan diri, untuk menapai tujuannya tersebut, PT. Mentari Massen Toys Indonesia harus mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Memotivasi karyawan perlu dilakukan agar pendayagunaan sumber daya manusia dapat optimal dan mempunyai kinerja yang bagus, sehingga perlu diketahui terlebih dahulu mengenai kebutuhan yang memotivasi karyawan, meliputi kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah variabel-variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Manakah diantara variabel motivasi tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi, terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui variabel motivasi mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan guna memotivasi karyawan
2. Bagi peneliti, hasil penelitian mampu memberikan pengetahuan tentang dunia kerja, sehingga ilmu yang telah diperoleh di perguruan tinggi dapat diterapkan.
3. Bagi masyarakat dapat dipakai sebagai sumber pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

### 1.4. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini yang dibahas dibatasi pada:

1. kinerja karyawan pada departemen umum personalia PT.Mentari Massen Toys Indonesia, karena tugas departemen umum personalia mendukung pelaksanaan tugas pada departemen lain, sehingga kinerja karyawan departemen ini akan mempengaruhi kinerja karyawan departemen lain yang ada di perusahaan.
2. penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel motivasi yaitu: kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan secara bersama - sama..
2. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel motivasi yaitu: kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan secara sendiri - sendiri.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang bertemakan motivasi telah banyak dilakukan oleh peneliti lain diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Kasi (2001) dari Program Pascasarjana Universitas Jember, dengan judul “Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Seksi Produksi Pabrik Pemintalan Benang PT. Industri Sandang Nusantara”. Variabel motivasi yang diteliti adalah kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Analisis datanya menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan kebutuhan penghargaan merupakan variabel yang paling dominan dengan  $r^2$  sebesar 0,769

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasi adalah:

1. Keduanya sama – sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan;
2. Variabel motivasi yang digunakan sama yaitu kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Sedangkan perbedaannya adalah, pada obyek penelitian. Obyek yang diteliti dalam penelitian yang dilakukan oleh Kasi adalah karyawan bagian produksi pada PT. Industri Sandang Nusantara, sedangkan obyek yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan Departemen Umum Personalia pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia, Jombang.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiono (2002) dari Program Pascasarjana Universitas Jember, dengan judul “Motivasi dan Kemampuan Kerja, serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Di PTP Nusantara (Persero) PG Jatiroto”. Variabel motivasi yang diteliti adalah motivasi prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Analisis datanya menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi yang meliputi motivasi

prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, serta variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sinder kebun wilayah PTP. Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto baik secara simultan maupun secara parsial. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiono adalah keduanya meneliti tentang motivasi serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu metode analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiono adalah:

1. Penelitian Setiono meneliti tentang pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan;
2. Variabel motivasi pada penelitian Agus Setiono adalah motivasi prestasi, afiliasi, dan kekuasaan (teori motivasi sosial Mc Clallend), sedangkan pada penelitian ini variabel motivasinya adalah kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (teori hirarki kebutuhan, Maslow);
3. Kedua penelitian dilakukan pada obyek yang berbeda.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Seorang manajer bertanggungjawab untuk memberi motivasi kepada karyawannya agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan, sehingga keinginan dan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersamaan

Motivasi didefinisikan sebagai proses dimana perilaku dipengaruhi dan diarahkan (Martoyo,2000;163). Menurut Wexley dan Yukl (2003; 98) motivasi adalah proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Motivasi merupakan alat pembangkit, penguat, dan penggerak seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil (Nasutian,2000;191) Selanjutnya disebutkan pula oleh (Nawawi,2001;351), motivasi diartikan sebagai kondisi yang mendorong seseorang berbuat sesuatu secara sadar, dorongan ini bisa timbul dari

dalam (motivasi intrinsik) berupa kesadaran mengenai pentingnya pelaksanaan pekerjaan dan dari luar (motivasi ekstrinsik) berupa suatu kondisi yang mengharuskannya untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam usaha mencapai tujuan tertentu, yaitu pemenuhan kebutuhan yang bervariasi, dan kebutuhan yang ingin terpenuhi akan sangat mendorong perilaku. Di dalam perusahaan, keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut semakin besar, sehingga perlu adanya pengarahan agar kebutuhan tersebut terpenuhi seiring dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mungkin menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan mungkin juga tidak. Kalau karyawan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, itu adalah yang diinginkan, tetapi kalau sebaliknya, maka kita perlu untuk mengetahui sebab-sebabnya. Oleh sebab itu pengetahuan motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan karena, motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi karyawan agar melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang kita inginkan (Heidjarchman dan Husnan, 2002:197)

## **2.2.2 Teori Motivasi**

### **2.2.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori ini dikembangkan oleh A.H.Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan yang dapat digolongkan ke dalam 5 tingkatan yaitu :

1. Fisiologis dasar, yaitu kebutuhan-kebutuhan sandang, pangan, papan dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Keselamatan dan keamanan, yaitu perasaan aman dari ancaman bahaya baik secara fisik maupun emosi dan mental
3. Sosial, yaitu kebutuhan kasih sayang, diterima dengan baik dan persahabatan
4. Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal dan faktor hormat eksternal

5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu menjadi atau dorongan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya

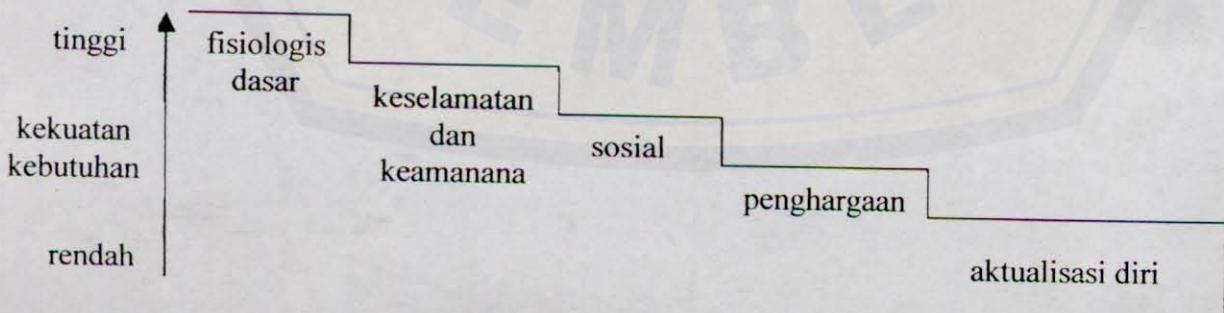


Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Robbins (2001:200)

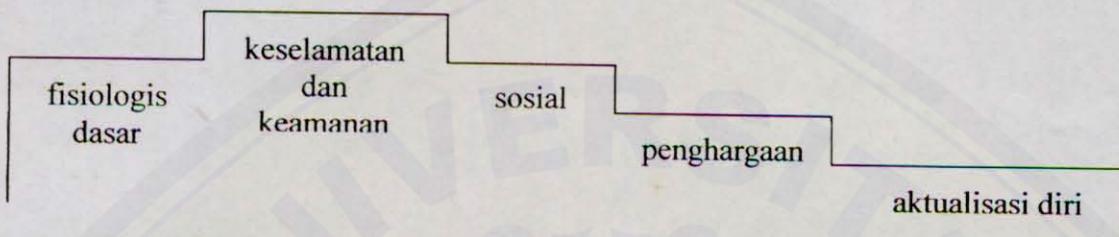
Maslow dalam Dharma (1997;331) mengatakan bahwa kebutuhan – kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau suatu anak tangga dan masing – masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi, atau dengan kata lain kebutuhan – kebutuhan tersebut akan membentuk suatu hirarki apabila semua kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara minimal.

Pada tahap awal orang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dasar. Pada saat ini kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang paling kuat mendorong orang untuk berperilaku.



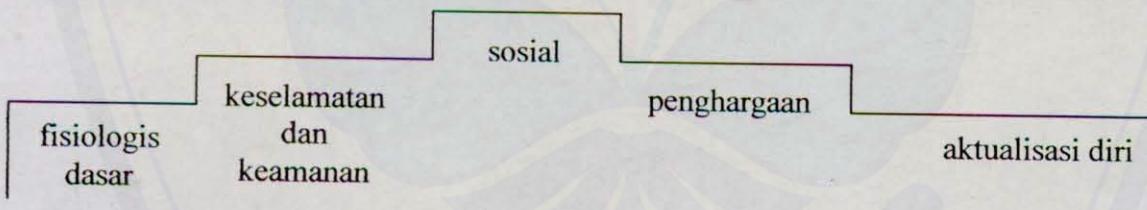
Gambar 2.2. Kebutuhan Fisiologis Dasar Mendominasi Struktur Kebutuhan

Pada saat kebutuhan fisiologis dasar mulai terpenuhi pada tingkat tertentu, maka kebutuhan tersebut menurun kekuatannya mendorong perilaku, sehingga timbullah kebutuhan berikutnya, yaitu kebutuhan keselamatan dan keamanan. Pada saat ini orang dalam bekerja mulai memperhatikan tentang keselamatan dan keamanannya, baik secara fisik maupun mental dan emosionalnya.



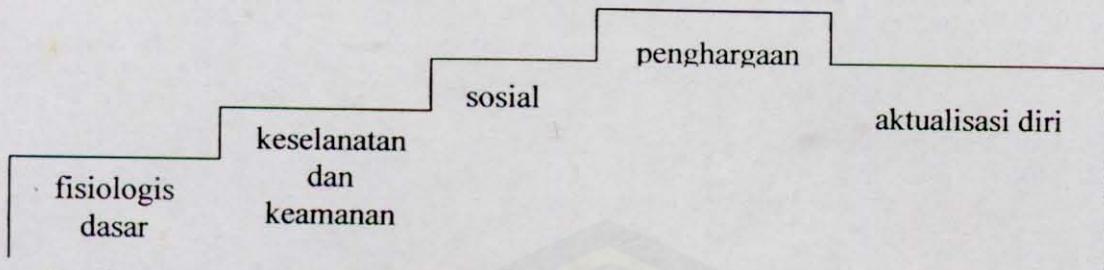
Gambar 2.3. Kebutuhan Keselamatan dan Kemanan Mendominasi Struktur Kebutuhan

Ketika kebutuhan fisiologis dasar serta kebutuhan keselamatan dan keamanan telah terpenuhi, maka orang akan beralih pada kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan sosial. Pada tahap ini orang akan berusaha mencari teman dan berasaha agar bisa diterima dilingkungannya, dan kebutuhan tersebut akan sangat dominan mempengaruhi perilakunya.



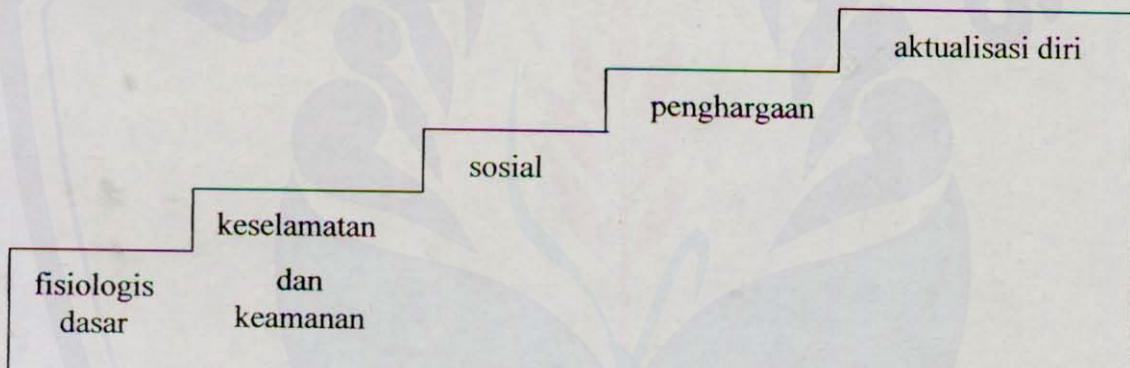
Gambar 2.4. Kebutuhan Sosial Mendominasi Struktur Kebutuhan

Pada saat kebutuhan sosial telah terpenuhi dan telah menurun kekuatannya, maka akan timbul kebutuhan lain, yaitu kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai dirinya dan usaha - usaha yang dilakukannya. Pada saat ini kebutuhan tersebut mendominasi perilaku.



Gambar 2.5. Kebutuhan Penghargaan Mendominasi Struktur Kebutuhan

Pada saat kebutuhan penghargaan telah terpenuhi pada tingkat tertentu, maka akan muncul kebutuhan pada jenjang teratas yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini adalah suatu keinginan untuk menembangkan diri dan menunjukkan potensi yang ada pada dirinya. Pemenuhan kebutuhan ini akan berbeda untuk setiap orang. Pada saat ini kebutuhan aktualisasi diri akan sangat mempengaruhi orang dalam berperilaku.



Gambar 2.6. Kebutuhan Aktualisasi Diri Mendominasi Struktur Kebutuhan

Banyak kritikan yang berpendapat bahwa kebutuhan manusia lebih tepat disebut sebagai suatu rangkaian, daripada suatu hirarki, karena:

1. kebutuhan yang telah terpanuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
2. pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisiologis dasar, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu (Siagian, 2003;289)

#### 2.2.2.2. Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh Cayton Aldefer. Aldefer menggolongkan kebutuhan menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. *Existence*, yaitu kebutuhan agar tetap bisa hidup, meliputi, kebutuhan fisiologis dasar dan kebutuhan keamanan dan keselamatan
2. *Relatedness*, yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial pada teori hirarki kebutuhan.
3. *Growth*, yaitu kebutuhan yang berhubungan keinginan dari seseorang untuk mengembangkan diri, meliputi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Lebih lanjut lagi dinyatakan bahwa :

1. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara serentak atau lebih dari satu kebutuhan
2. Jika kepuasan kebutuhan dari tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi tingkat lebih rendah meningkat (Robbins, 2001:204)

#### 2.2.2.3 Teori Motivasi Sosial

Teori ini dikembangkan oleh McClalland. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses
2. Kebutuhan akan kekuasaan yaitu kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan kasih (Robbins, 2001:205)

#### 2.2.2.4 Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Ferdinand Herzberg. Teori menyatakan terdapat dua faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor motivasional, adalah hal – hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dapat berupa,

pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, dan pertumbuhan.

2. Faktor higiene atau pemeliharaan, adalah faktor – faktor yang bersifat ekstrinsik, yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam bekerja, yang dapat berupa, penyediaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. (Robbins;2001;202)

Berdasarkan teori motivasi yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow dengan alasan teori ini dapat digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan perilaku individu maupun kelompok (Handoko, 1999:257), sehingga cocok untuk penelitian yang bersifat individu.

### 2.2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran waktu (Moenir dalam Aryatiningsih, 2003:37). Sejalan dengan pendapat tersebut ada pula yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2002:47). Menurut Bernardian dan Russel, kinerja didefinisikan sebagai :

*Performance is define as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*

(Bernardian dan Russel, 1998:239)

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan menurut ukuran pekerjaan yang bersangkutan selama kurun waktu tertentu.

### 2.2.4 Penilaian Kinerja

Guna mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan yang efisien dan efektif, penilaian kinerja adalah salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja karyawan (Mangkuprawira, 2002 : 223).

Penilaian kinerja diartikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan standar dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi (Dessler, 1998:2)

Pada dasarnya penilaian kinerja dapat dipandang dari dua kepentingan yaitu kepentingan bagi karyawan dan perusahaan. Mankuprawira (2002:223) mengungkapkan bahwa bagi karyawan penilaian kinerja tersebut sebagai umpan balik tentang kinerja mereka, sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku mereka di masa depan, bagi perusahaan khususnya bagian personalia informasi hasil penilaian kinerja dipergunakan untuk mengevaluasi keberhasilan kegiatan rekrutmen, seleksi orientasi, penempatan, pelatihan, dan kegiatan lain mengenai pengelolaan karyawan.

Penilaian kinerja hendaknya mencakup perilaku-perilaku sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, dan lamanya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
2. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan
3. Perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2001:418)

Untuk memudahkan penilaian kinerja, pekerjaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Pekerjaan produksi, adalah pekerjaan yang secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar yang obyektif
2. Pekerjaan yang non produksi, adalah pekerjaan yang penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas biasanya didapat melalui human judgements atau pertimbangan subyektif.

Untuk jenis pertama, hasil produksi seseorang bisa langsung dihitung dan dapat dinilai pula melalui pengujian hasil. Sedangkan untuk jenis yang kedua ada beberapa cara yang lazim ditempuh, antara lain penilaian oleh atasan, penilaian oleh teman sejawat, penilaian diri sendiri. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan perusahaan yang bersangkutan. (Meier dalam As'ad, 2002:63)

Kesalahan yang sering dilakukan oleh penilai pada saat melakukan penilaian adalah pada saat opini mereka mempengaruhi pengukuran kinerja karyawan. Kesalahan tersebut antara lain;

1. *Halo effect*, kesalahan ini terjadi pada saat seorang penilai membiaskan satu aspek tertentu dari kinerja karyawan mempengaruhi aspek lainnya yang sedang dievaluasi.
2. *Central tendency*, kesalahan ini terjadi pada saat penilai cenderung memberikan nilai rata – rata untuk semua aspek penilaian.
3. *Liniency*, kesalahan ini terjadi pada saat penilai cenderung memberi nilai yang tinggi untuk semua aspek penilaian.
4. *Stricness*, kesalahan ini terjadi pada saat penilai cenderung memberi nilai yang rendah untuk semua aspek penilaian.
5. *Recency*, kesalahan ini terjadi pada saat penilai hanya menilai kinerja karyawan yang baru terjadi tanpa menilai kinerja karyawan pada saat yang lalu.

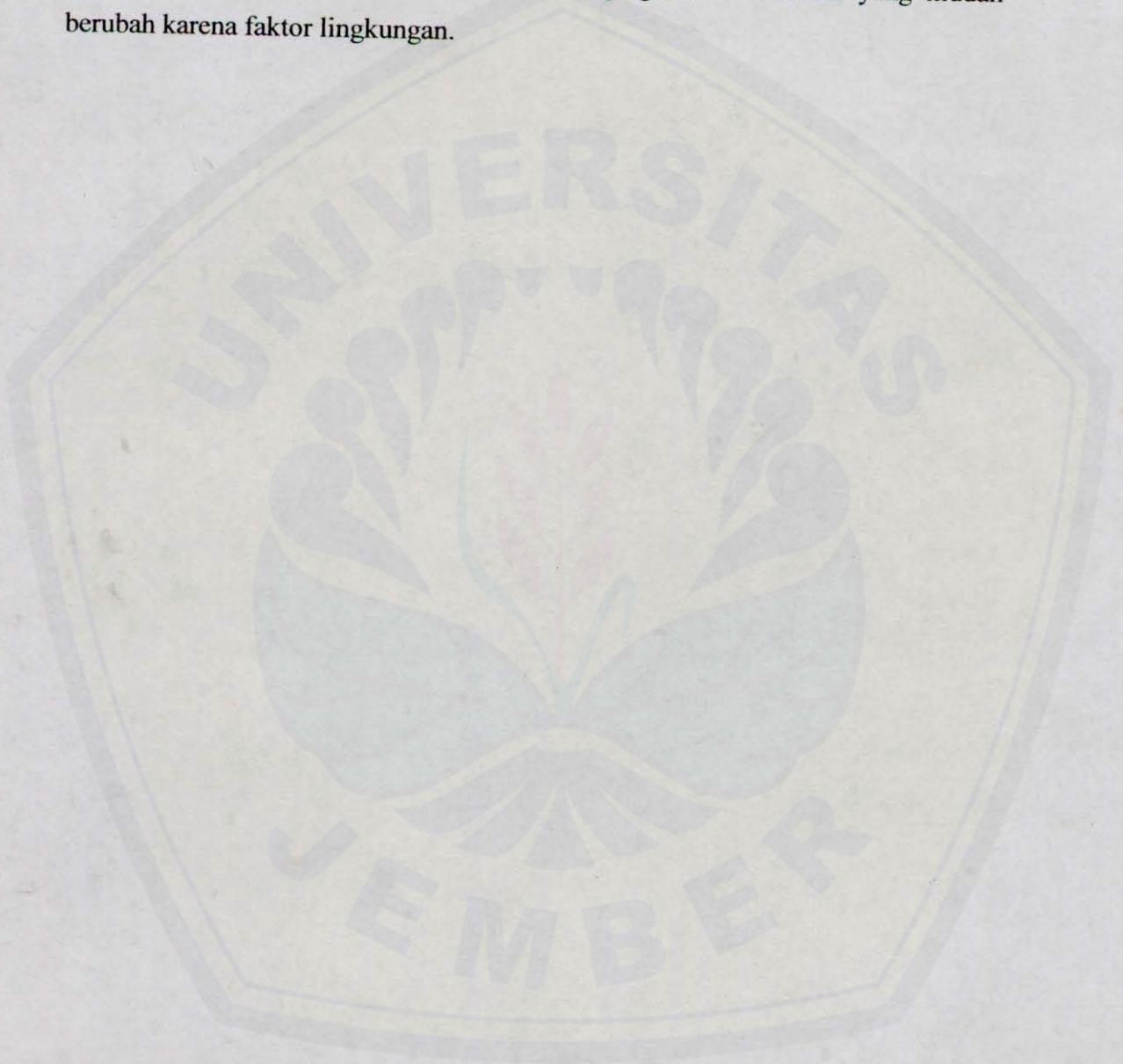
Permasalahan yang ditimbulkan dari kesalahan – kesalahan tersebut adalah sulit untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan (Simamora, 2001:435).

### **2.2.5 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja**

Karyawan memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat , sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja,.

Menurut Timpe (2000:59) unsur kunci dalam perbaikan kinerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (1999:92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Siagian (2003:287) berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan agar bekerja lebih giat sehingga, pada gilirannya karyawan dapat lebih maju dan meningkat kinerjanya. Motivasi perlu diberikan secara terus – menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.





### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian dari populasi. Pada prinsipnya tidak ada aturan yang ketat untuk secara mutlak menentukan berapa persen jumlah sampel harus diambil dari populasi, tetapi pada umumnya orang berpendapat, bahwa kelebihan sampel lebih baik daripada kekurangan sampel, dengan kata lain, sampel sebaiknya diambil sebanyak mungkin dari populasi, untuk populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil 100%. (Arikunto, 2000; 25) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap departemen umum personalia PT. Mentari Massen Toys Indonesia Jombang. sebanyak 50 orang..

### 3.2. Prosedur Pengumpulan Data

#### 3.2.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (responden), yang bersumber dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner..
- Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah telah diolah lebih lanjut, yang diperoleh melalui studi literatur dan dokumen - dokumen perusahaan.

#### 3.2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Wawancara, yaitu melakukan wawancara langsung ke responden disertai dengan daftar pertanyaan (kuesioner);
- Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian.

### 3.3. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Teknik Pengukuran

#### 3.3.1. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tergantung pada variabel lain (Nazir, 1999:150). Variabel dependen dalam penelitian ini diberi notasi Y, adalah kinerja karyawan.

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Nazir, 1999:150). Variabel independen dalam penelitian ini diberi notasi X dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis dasar ( $X_1$ )
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan ( $X_2$ )
3. Kebutuhan sosial ( $X_3$ )
4. Kebutuhan penghargaan ( $X_4$ )
5. Kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ )

#### 3.3.2. Definisi Operasional

a. Kinerja (Y) adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu dengan indikator disiplin kerja (absensi dan kepatuhan terhadap peraturan), kualitas kerja (keakuratan dan ketepatan hasil kerja), dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis dasar ( $X_1$ ) adalah pernyataan masing-masing responden tentang pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan dan tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima karyawan .

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan ( $X_2$ ) adalah pernyataan responden tentang keselamatan atau perasaan bebas dari bahaya dalam melaksanakan tugas dengan indikator fasilitas kerja, peraturan kerja, perasaan aman dari ancaman PHK, dan perasaan aman selama bekerja dan setelah masa kerja (asuransi, dana pensiun dan lain-lain).
3. Kebutuhan sosial ( $X_3$ ) adalah pernyataan dari responden tentang diterimanya kehadirannya di lingkungan pekerjaan dengan indikator rasa kebersamaan, saling percaya, dan saling menghormati dalam melaksanakan tugas.
4. Kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) adalah pernyataan responden atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan secara obyektif dengan indikator sanjungan dan pujian, kenaikan pangkat dan jabatan, dan pemberian hadiah atau penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) pernyataan dari responden tentang kemampuan untuk mengembangkan diri di perusahaan, sehingga menjadi pegawai yang lebih handal dengan indikator kesempatan untuk berkarya, kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan, dan kesesuaian dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

### 3.3.3. Teknik pengukuran

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk memberikan skor terhadap jawaban dari kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, selanjutnya indikator ini dijabarkan dalam item-item pertanyaan (Nazir, 1999:386). Setiap item pertanyaan mempunyai *range* skor antara 1 (satu) hingga 4 (empat) dan masing-masing jawaban memiliki bobot skor sebagai berikut:

1. Jika responden menjawab (a) diberi skor 4
2. Jika responden menjawab (b) diberi skor 3

3. Jika responden menjawab (c) diberi skor 2
4. Jika responden menjawab (d) diberi skor 1

### 3.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

#### 3.4.1. Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah kuesioner sebagai alat pengumpul data. Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*. Validitas data ditentukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  (Santoso, 2002 :277). Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  korelasi pada derajat bebas (db)  $n-2$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka pernyataan dinyatakan valid dan sebaliknya.

#### 3.4.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas yang digunakan dalam analisis adalah uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dianggap andal apabila koefisien reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) lebih dari  $r_{tabel}$  atau jika alpha lebih dari 0,5 (Malhotra, dalam Suratman, 2001:27).

### 3.5. Uji Asumsi Klasik

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil model regresi linier berganda yang diperoleh kemudian diuji apakah sudah sesuai dengan standar. Langkah pengolahan data selanjutnya adalah dilakukan pendugaan parameter sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Adapun metode pendugaan yang dilakukan adalah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) atau parameter estimasinya tidak bias. Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variansi minimum, konsisten, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: homokedastisitas, tidak ada

multikolinearitas, dan tidak ada autokorelasi. Agar memenuhi asumsi BLUE tersebut, maka penelitian ini menggunakan uji Multikolinearitas, Homokedastisitas. Uji autokorelasi dipergunakan pada data berkala (Santoso, 2002, 216), sedangkan data pada penelitian ini bukan merupakan data berkala. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak digunakan uji tersebut.

### 3.5.1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel independen yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*), maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan, maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinear antar variabel bebas salah satu caranya dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika VIF tidak lebih besar dari 10 dan tidak lebih kecil dari 0,10 maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas (Hair et al dalam Rahmawati, 2003).

### 3.5.2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti varian variabel dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varian yang tidak minimum. Apabila nilai  $t$  yang dihitung melebihi nilai  $t$  yang kritis (*critical t value*) dari tabel  $t$ , dapat menerima hipotesis bahwa ada heterokedastisitas dan apabila tidak, kita menolak hipotesis.

Terdapat pula dua metode lain untuk menguji homokedastisitas yakni dengan alat analisis *Levene Test*, atau dengan Analisis Residual yang berupa grafik (Santoso, 2002 : 39). Untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel bebas baik dengan

dasar *mean* maupun dengan dasar *median* dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Santoso, 2002 : 41):

$H_0$  : varians populasi adalah identik

$H_a$  : varians populasi adalah tidak identik

Hipotesis ini dapat berlaku dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika probabilitas (SIG) > 0,05, maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas (SIG) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Usman dan Akbar,2003;242).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

di mana:

Y = kinerja

a = konstanta

$X_1$  = kebutuhan fisiologis dasar

$X_2$  = kebutuhan keselamatan dan keamanan

$X_3$  = kebutuhan sosial

$X_4$  = kebutuhan penghargaan

$X_5$  = kebutuhan aktualisasi diri

b = koefisien regresi berganda

e = variabel pengganggu

### 3.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat pada model yang telah dikembangkan tersebut. Uji hipotesis yang dilakukan adalah dengan Uji F dan Uji t dengan tingkat keyakinan 95 %.

### 3.7.1. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel tergantung secara bersama-sama. Adapun formula untuk mengetahui F hitung adalah sebagai berikut (Djarwanto, 2001; 1197):

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

di mana:

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$k$  = jumlah variabel dependen

$n$  = jumlah sampel

Kriteria pengujian hipotesis::

- $F_{hitung} < F_{\alpha/2}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama.
- $F_{hitung} > F_{\alpha/2}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama.

### 3.7.2. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun formula untuk mengetahui t hitung adalah sebagai berikut (Djarwanto, 2001:175):

$$t = \frac{b}{S_d}$$

di mana:

$b$  = koefisien regresi

$S_d$  = simpangan baku

Kriteria pengujian hipotesis:

- $-t_{\alpha/2} < t_{hitung} < t_{\alpha/2}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$  atau  $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.7.3. Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji ini untuk mencari besarnya koefisien determinan ( $R^2$ ). Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bila  $R$  diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel independen. Sebaliknya jika  $R$  mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah (Usman dan Akbar,2003;201). Adapun formulasi koefisien determinasi berganda adalah sebagai berikut (Usman dan Akbar,2003;242) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y + b_5 \sum X_5 Y}{\sum Y^2}$$

di mana:

$b_i$  = koefisien regresi berganda

$X_i$  = variabel independen

$Y$  = variabel dependen

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

### 3.7.4. Uji Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Uji ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk mengetahui variabel independen mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen., semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independen, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel dependen (Dajan, 1986:333). Adapun

formulasi koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut (Usman dan Akbar, 2003:202) :

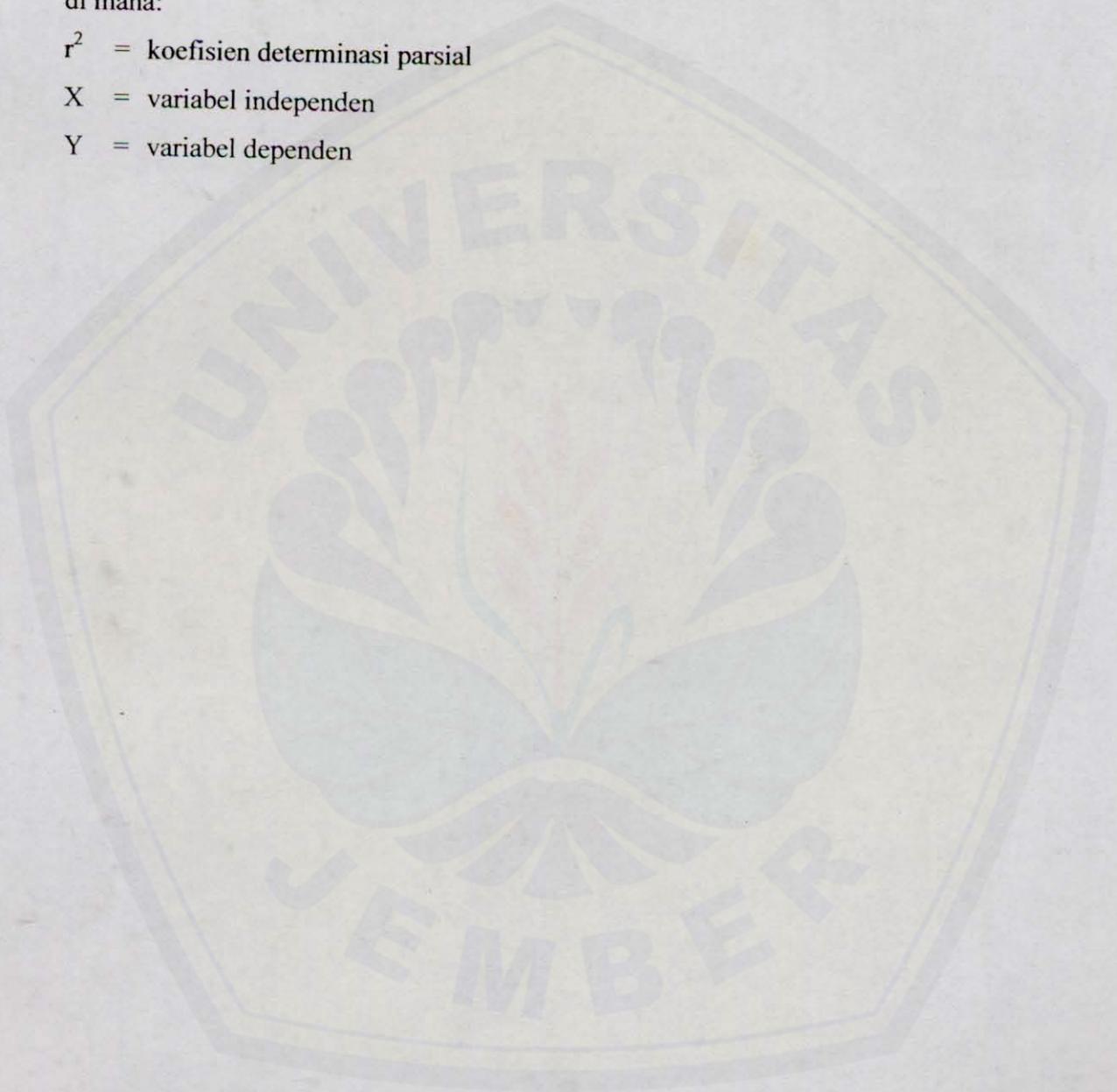
$$r^2 = \frac{(\sum XY)^2}{\sum X^2 \sum Y^2}$$

di mana:

$r^2$  = koefisien determinasi parsial

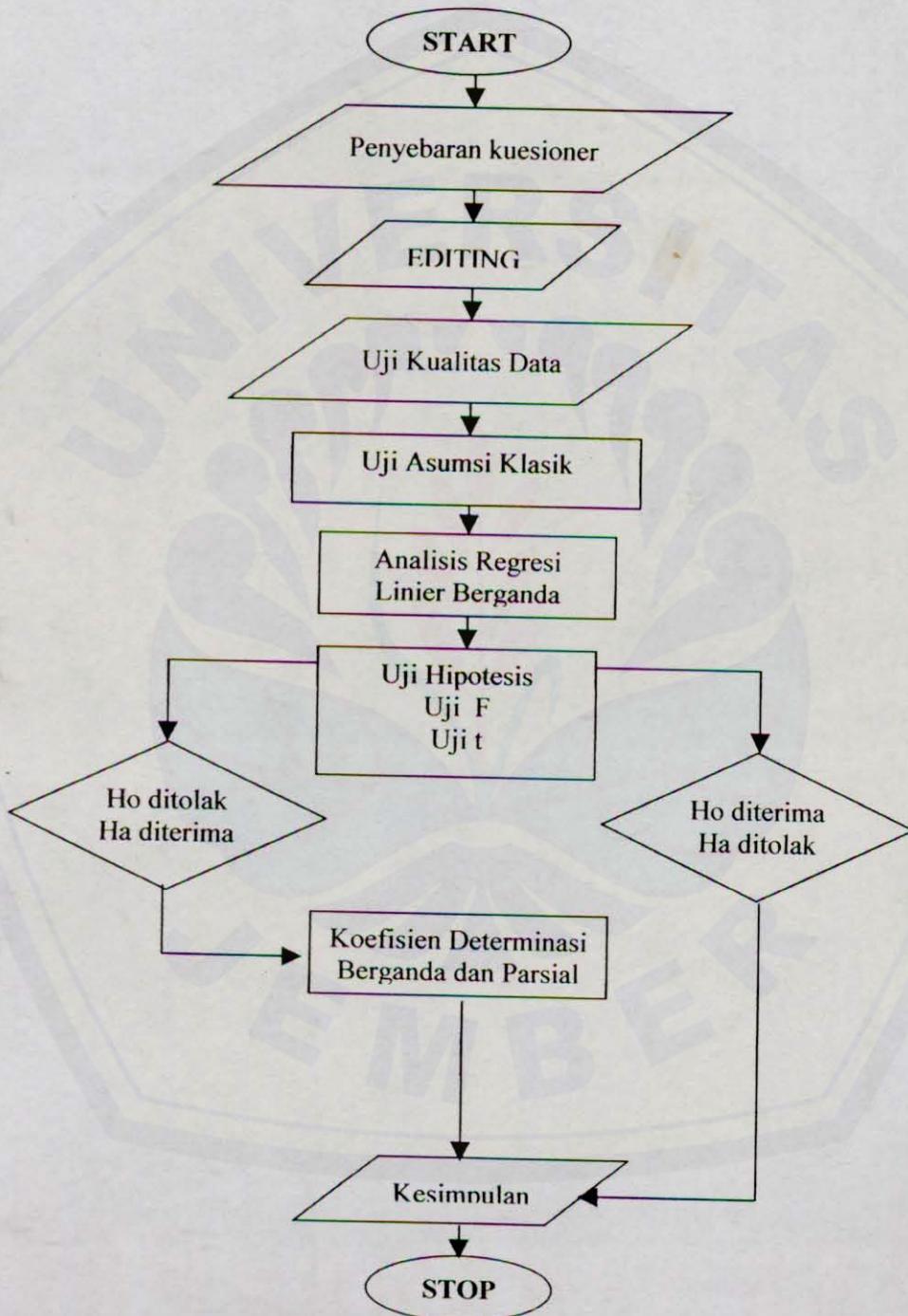
X = variabel independen

Y = variabel dependen



### 3.8. Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun untuk menyelesaikan permasalahan tersebut di atas, maka urutan langkah yang akan dilakukan adalah seperti kerangka pemecahan masalah pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Obyek yang Diteliti

##### 4.1.1. Sejarah Singkat PT. Mentari Massen Toys Indonesia

PT. Mentari Massen Toys Indonesia adalah perusahaan PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang memproduksi mainan dari kayu (Wooden Toys). Lokasi kantor pusat dan pabrik berada di Jl Yos Sudarso 118, Desa Tunggorono, Kecamatan dan Kabupaten Jombang.

Pendiri perusahaan ini adalah orang kelahiran Jombang bernama Lilik Soebagio. Pada tahun 1988 beliau mulai merintis alat -- alat olah raga dari kayu yaitu bed dan raket, dengan karyawan sebanyak 4 orang. Pak Lilik mencoba membuka peluang ekspor, dibantu oleh 4 karyawannya dan usaha keras akhirnya beliau mampu melakukan ekspor. Usaha ini akhirnya berhasil meresmikan diri menjadi sebuah Perusahaan Terbatas (PT) dengan nama PT. Mentari Massen Toys Indonesia yang sampai sekarang masih dibawah pimpinan Bapak Lilik Soebagio sendiri. Nama perusahaan tersebut mengandung arti sebagai berikut:

**Mentari:** Sebuah sumber kehidupan yang dibutuhkan oleh manusia dan setiap pagi dengan sinarnya yang pelan namun pasti memberi kehangatan bagi kita.

**Massen:** Singkatan dari "Masyarakat Senang", yang artinya: Mentari didirikan semata-mata untuk menyenangkan masyarakat. Masyarakat sekitar perusahaan diharapkan senang dan bangga karena punya potensi dan asset daerah dan merupakan lapangan pekerjaan yang bias menampung tenaga-tenaga trampil di antara mereka. Masyarakat pada umumnya juga senang karena dengan berdirinya Mentari maka kebutuhan akan alat permainan edukatif bisa terjawab, tanpa import dari luar negeri.

**Toys:** Produksi yang dihasilkan Mentari adalah produk mainan dari kayu. Dan karena pasarannya untuk eksport, maka digunakan bahasa Internasional "Toys", yang artinya mainan.

Indonesia: Sebagai rasa nasionalisme kita, maka kita tetap mencantumkan nama Indonesia, sehingga pada pasar luar negeri kita tetap dikenal sebagai produk bangsa Indonesia, sekaligus menjadi Mentari sebagai asset nasional bangsa Indonesia.

Sesuai dengan cita-cita Bapak Lilik Soebagio sebagai pendiri perusahaan ini, maka produk PT. Mentari yang khas dan cukup membanggakan adalah tidak sekedar mainan yang bagus dan lucu serta disukai anak-anak tetapi kita juga memperhatikan fungsi dan safety (keamanan), sehingga mainan yang dihasilkan Mentari adalah yang punya nilai pendidikan dan bisa menjamin keamanan pemakai.

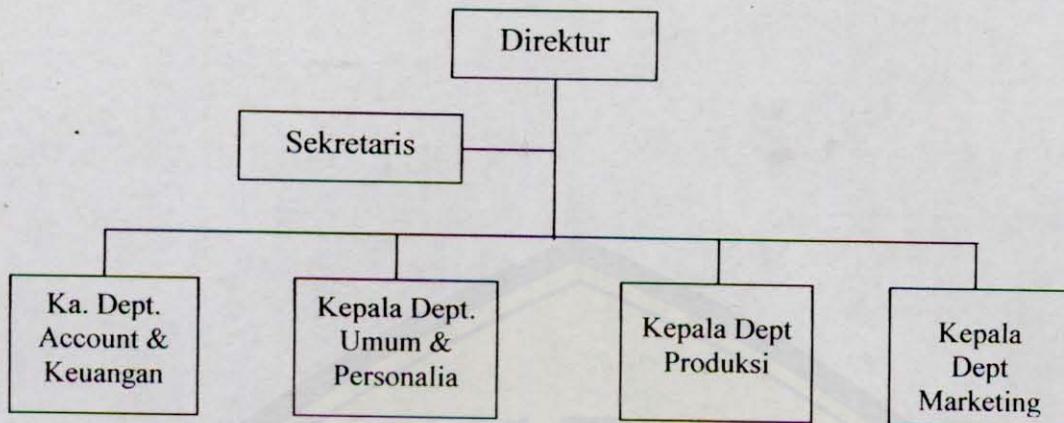
Dari empat orang karyawan Bapak Lilik, tenaga kerja PT Mentari Massen Toys Indonesia berkembang menjadi 800 karyawan. Saat ini ekspor PT Mentari Massen Toys Indonesia mencapai 20-30 container tiap bulannya ke 28 negara di 5 benua. Saat ini PT. Mentari juga memperluas jaringan pemasaran baik ekspor maupun lokal (Indonesia).

Selain itu PT. Mentari Massen Toys Indonesia mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaannya. Visi adalah cita-cita yang mendorong dan menjadi semangat bagi perusahaan untuk mencapinya, contoh: masyarakat adil dan makmur, menjadi perusahaan terbaik dan terkemuka di Indonesia, menjadi pemimpin di bidang kualitas. Dengan demikian visi PT Mentari Massen Toys Indonesia adalah menjadi perusahaan mainan anak yang terkemuka di dunia, dengan sumber daya manusia yang professional di bidangnya. Selanjutnya misi adalah sasaran konkrit yang dapat dicapai sebagai persyaratan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, contoh menciptakan manusia Indonesia seutuhnya, memberikan pelayanan pada bidang Sumber Daya Manusia. Dengan demikian misi PT Mentari Massen Toys Indonesia adalah meningkatkan kecepatan, ketepatan, mengembangkan kreatifitas, memperluas jaringan pemasaran dengan cara harga lebih murah, mutu lebih bagus, waktu penyelesaian tepat, dapat menjamin keamanan (*safety*).

#### 4.1.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Mentari Massen Toys Indonesia ditunjukkan pada gambar 4.1. Sedangkan uraian tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Direktur
  1. Sebagai penanggungjawab kelangsungan hidup perusahaan.
  2. Mengorganisir perusahaan dan memberi wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya
  3. Menetapkan kebijaksanaan pokok yang dilaksanakan oleh perusahaan.
  4. Menjaga dan membina koordinasi yang baik terhadap semua unsure dalam perusahaan
- b. Sekretaris
  1. Bertanggung jawab kepada direktur.
  2. Membantu pelaksanaan tugas – tugas direktur
  3. Melaksanakan tugas - tugas kearsipan
- c. Kepala departemen account dan Keuangan
  1. Bertanggungjawab kepada direktur
  2. Merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan tugas administrasi dan keuangan
- d. Kepala Departemen Umum dan Personalia
  1. Bertanggungjawab kepada direktur
  2. Merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan tugas bagian umum dan personalia
- e. Kepala Departemen Produksi
  1. Bertanggungjawab kepada direktur
  2. Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengawasi pelaksanaan tugas bagian produksi
- f. Kepala Departemen Pemasaran
  1. Bertanggungjawab kepada direktur.
  3. Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengawasi pelaksanaan tugas bagian pemasaran.



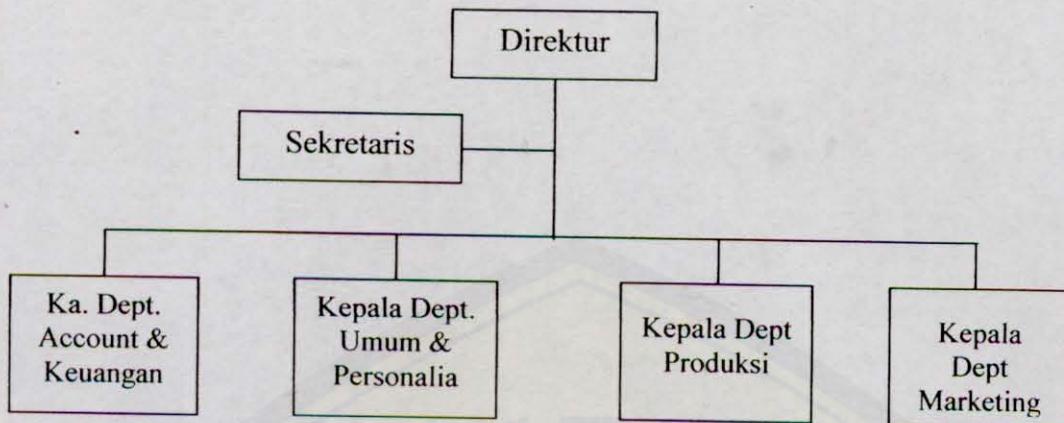
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Mentari Massen Toys Indonesia 2003

Sumber: PT. Mentari Massen Toys Indonesia

Struktur organisasi Departemen Umum dan Personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia ditunjukkan pada Gambar 4.2. Sedangkan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi staf dan karyawan departemen umum personalia PT. Mentari Massen Toys Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Kepala Departemen Umum dan Personalia

1. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas di Departemen Umum dan Personalia;
2. Merencanakan pengembangan perbaikan cara dan system kerja di departemennya;
3. Mengawasi pelaksanaan hasil kerja bawahan;
4. Mengawasi pemeliharaan dan perawatan sarana-prasarana perusahaan;
5. Mengawasi dan mengendalikan kegiatan kepegawaian perusahaan sehingga sesuai dengan sasaran perusahaan;
6. Mewakili perusahaan sehubungan dengan kegiatan perijinan, umum dan kegiatan kehumasan;
7. Melakukan penilaian prestasi kerja bawahan;
8. Melaksanakan program K3 ;
9. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam rangka meentukan kelancaran pelaksanaan.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Mentari Massen Toys Indonesia 2003

Sumber: PT. Mentari Massen Toys Indonesia

Struktur organisasi Departemen Umum dan Personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia ditunjukkan pada Gambar 4.2. Sedangkan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi staf dan karyawan departemen umum personalia PT. Mentari Massen Toys Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Kepala Departemen Umum dan Personalia

1. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas di Departemen Umum dan Personalia;
2. Merencanakan pengembangan perbaikan cara dan system kerja di departemennya;
3. Mengawasi pelaksanaan hasil kerja bawahan;
4. Mengawasi pemeliharaan dan perawatan sarana-prasarana perusahaan;
5. Mengawasi dan mengendalikan kegiatan kepegawaian perusahaan sehingga sesuai dengan sasaran perusahaan;
6. Mewakili perusahaan sehubungan dengan kegiatan perijinan, umum dan kegiatan kehumasan;
7. Melakukan penilaian prestasi kerja bawahan;
8. Melaksanakan program K3 ;
9. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam rangka meentukan kelancaran pelaksanaan.

b. Kepala Bagian Umum

1. Menerima instruksi dari Kepala Departemen Umum dan Personalia;
2. Merencanakan dan mendelegasikan pekerjaan yang akan dilaksanakan di bagian umum bersama para koordinator;
3. Mengawasi dan mengkoordinir pelaksanaan instruksi oleh masing-masing koordinator di bagian umum;
4. Menyelesaikan dan membuat laporan tentang kegiatan di bidang umum yang terjadi secara insidental;
5. Mengadakan penilaian prestasi kerja para koordinator;
6. Mengawasi ketertiban dan kedisiplinan bawahan;
7. Melaksanakan program K3.
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan.

c. Koordinator Satuan Pengamanan

1. Merencanakan pekerjaan;
2. Memberikan pengertian tentang metode kerja dan prosedur kepada bawahan;
3. Mengatur kegiatan kerja dan pembagian shift;
4. Menawasi dan memeriksa kegiatan pendataan / identifikasi yang dilakukan oleh anggota satpam;
5. Memantau situasi keamanan dan ketertiban seluruh area perusahaan secara umum;
6. Mengkoordinir kegiatan PAM SWAKARSA di perusahaan;
7. Mengikuti latihan pengamanan;
8. Menerima, mempelajari, dan meneruskan usulan pengadaan sarana / prasarana keamanan dan ketertiban dari anggota;
9. Membuat laporan bulanan;
10. Membuat penilaian prestasi kerja bawahan.

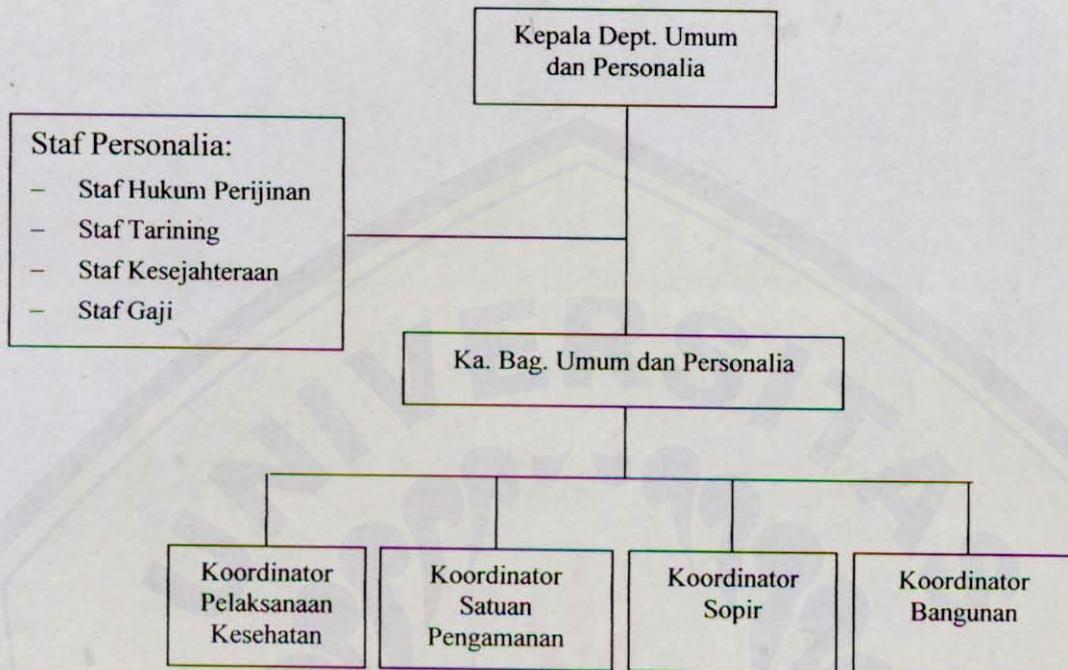
d. Koordinator Pelaksanaan Kesehatan

1. Merencanakan pekerjaan untuk poliklinik;
2. Memberikan rencana kerja dan pengarahannya;

3. Mengadakan koordinasi dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan kesehatan di perusahaan;
  4. Mengawasi pelaksanaan instruksi oleh paramedis dan petugas administrasi poliklinik;
  5. Mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja yang dilaksanakan oleh petugas administrasi poliklinik;
  6. Menyelesaikan permasalahan yang terjadi di poliklinik;
  7. Mengawasi dan mengendalikan penggunaan obat-obatan sarana/prasarana medis secara tepat dan sesuai kebutuhan;
  8. Melaporkan hasil kerja yang telah dilakukan di poliklinik kepada bagian umum;
  9. Mengawasi pelaksanaan K3.
  10. Melakukan penilaian prestasi kerja bawahan di poliklinik.
- e. Koordinator Sopir
1. Perawatan kendaraan;
  2. Mengatur pemakaian kendaraan;
  3. Mengendalikan persediaan suku cadang kendaraan;
  4. Mengendalikan biaya sopir;
  5. Membuat laporan kegiatan transportasi;
  6. Melaksanakan penilaian prestasi kerja bawahan
- f. Koordinator Bangunan
1. Mengawasi kebersihan gedung;
  2. Pemeliharaan gedung;
  3. Membuat laporan bulanan.
- g. Staf Hukum Perijinan
1. Koordinator dengan kepala seksi bagian lain yang berkepentingan dengan pengujian sarana prasarana yang akan habis masa berlakunya;
  2. Melakukan pendataan terhadap semua perijinan yang ada di perusahaan;
  3. Membuat rencana anggaran untuk perijinan yang akan habis dan yang baru di buat perijinannya minimal satu bulan sebelumnya;
  4. Mengikuti pertemuan koordinasi bagian umum dan personalia;

5. Melaporkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan tiap bulan pada atasan;
  6. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi selama proses kerja berlangsung;
  7. Melaksanakan K3.
- f. Staf Training
1. Memikirkan perkembangan tingkah laku, keterampilan, dan pengembangan sumber daya manusia;
  2. Mengadakan *training need analysis*;
  3. Membuat standarisasi karyawan untuk menentukan sistem training yang akan dilakukan;
  4. Mengatur pelaksanaan training sesuai jadwal;
  5. Membuat agenda acara training / menyerahkan pada atasan untuk diperiksa dan disetujui;
  6. Melaporkan hasil training;
  7. Mengarsip seluruh berkas training, materi dan sebagainya.
- g. Staf Kesejahteraan
1. Mengelola / melaksanakan mutasi tenaga kerja;
  2. Mengelola perhitungan / pembayaran premi jamsostek;
  3. Mengelola dan menyelesaikan klaim kerja, kematian dan jaminan hari tua;
  4. Mengkoordinir kegiatan penunjang kesejahteraan karyawan;
  5. Mengkoordinir K3 dan pelaksanaannya;
  6. Menyelenggarakan penelitian dan pemeriksaan mengenai upaya-upaya mensejahterakan karyawan dan penunjang perusahaan;
  7. Melaksanakan tugas lain yang relevan.
- h. Staf Gaji
1. Melaksanakan pengelolaan dan pelaksanaan perekapan data gaji;
  2. Mencetak slip gaji karyawan;
  3. Memasukkan uang ke dalam slip gaji;
  4. Membagi dan mendistribusikan gaji karyawan;

5. Melakukan rekap gaji karyawan;
6. Melaporkan ke atasan hasil dari rekap gaji.



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Departemen Umum dan Personalia PT. Mentari Massen Toys Indonesia 2003

Sumber: PT. Mentari Massen Toys Indonesia

#### 4.1.3 Karyawan Tetap Departemen Umum Personalia

Jumlah karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia adalah sebanyak 50 orang 15 orang perempuan dan 35 orang laki-laki., dengan tingkat pendidikan 4 orang lulusan SMP, 37 orang lulusan SMU, dan 9 orang lulusan Perguruan Tinggi.

#### 4.2. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menyebarkan sebanyak 50 kuesioner pada 50 responden, di mana jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 50, berarti tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Jawaban-jawaban dari kuesioner tersebut akan digunakan untuk menganalisis penilaian responden terhadap variabel-variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja mereka.(lampiran 3). Berikut ini adalah

rekapitulasi frekuensi jawaban responden untuk masing-masing variabel independen:

Tabel 4.1

Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel  $X_1$

Indikator	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
Jumlah Gaji	Sangat Mencukupi	14	28 %
	Mencukupi	36	72 %
Kebutuhan Papan	Sangat Mencukupi	11	22 %
	Mencukupi	39	78 %
Kebutuhan Pangan	Sangat Mencukupi	12	24 %
	Mencukupi	38	76 %
Kebutuhan Sandang	Sangat Mencukupi	17	34 %
	Mencukupi	33	66 %

Sumber Data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa semua karyawan telah puas terhadap jumlah gaji yang diterima, serta telah tercukupi pemenuhan kebutuhan fisiologis dasarnya yang terdiri dari kebutuhan papan, pangan, dan sandang

Tabel 4.2

Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel  $X_2$

Indikator	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
Fasilitas Kerja	Sangat Memadai	15	30 %
	Memadai	35	70 %
Peraturan Kerja	Sangat Memahami	8	16 %
	Memahami	42	84 %
Aman dari Ancaman PHK	Sangat Aman	15	30 %
	Aman	35	70 %
Perlindungan Kerja	Sangat Melindungi	13	26 %
	Melindungi	37	64 %

Sumber Data: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa semua karyawan telah terpenuhi kebutuhan keselamatan dan keamanannya, baik secara fisik maupun mentalnya, yang terdiri dari fasilitas kerja, peraturan kerja, perasaan aman dari ancaman PHK, dan program perlindungan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Tabel 4.3

Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel X<sub>3</sub>

Indikator	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
Rasa Kebersamaan	Sangat Baik	13	26 %
	Baik	37	74 %
Kepercayaan	Sangat Percaya	14	28 %
	Percaya	36	76 %
Saling Menghormati	Sangat Erat	11	22 %
	Erat	39	78 %

Sumber Data: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa semua karyawan telah terpenuhi kebutuhan sosialnya, yang terdiri dari rasa kebersamaan, saling percaya dan saling menghormati dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.4

Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel X<sub>4</sub>

Indikator	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
Sanjungan dan Pujian	Sangat Memuaskan	12	24 %
	Memuaskan	37	74 %
	Kurang Memuaskan	1	2 %
Promosi	Sangat Memuaskan	14	28 %
	Memuaskan	36	72 %
Hadiah dan Penghargaan	Sangat Memuaskan	12	24 %
	Memuaskan	38	76 %

Sumber Data: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa sebagian besar karyawan telah tercukupi pemenuhan kebutuhan penghargaannya, yang terdiri dari sanjungan dan pujian, kenaikan pangkat dan jabatan, serta pemberian hadiah dan penghargaan.

Tabel 4.5

Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel X<sub>5</sub>

Indikator	Jawaban	Frekuensi	Prosentase
Kesempatan Berkarya	Sangat Memuaskan	16	32 %
	Memuaskan	32	64 %
	Kurang Memuaskan	2	4 %
Kesempatan Lebih Terampil	Sangat Memadai	16	32 %
	Memadai	34	68 %
Kesesuaian dengan Disiplin Ilmu	Sangat Sesuai	12	24 %
	Mencukupi	37	74 %
	Kurang Sesuai	1	2 %

Sumber Data: lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa sebagian besar karyawan telah tercukupi pemenuhan kebutuhan aktualisasi dirinya, yang terdiri dari kesempatan untuk berkarya, meningkatkan ketrampilan, dan kesesuaian dengan ilmu yang dimiliki.

### 4.3. Hasil Uji Kualitas Data

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalidan alat ukur dalam suatu penelitian. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki kesalahan pengukuran yang kecil, artinya skor tiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dengan skor yang sebenarnya. Dengan demikian, secara keseluruhan alat uji yang bersangkutan akan menghasilkan varians kesalahan yang kecil pula. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*. Validitas data ditentukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  (Santoso, 2002:277). Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  korelasi pada derajat bebas (db)  $n-2$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka pernyataan dinyatakan valid dan sebaliknya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $r_{tabel}$  korelasi pada derajat bebas 48 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,231.

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa koefisien korelasi untuk seluruh indikator yang digunakan dalam variabel  $X_1$  (kebutuhan fisiologis dasar) mempunyai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,231). Dengan demikian, indikator-indikator tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1$

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Jumlah Gaji	0,665	Valid
Kebutuhan Papan	0,610	Valid
Kebutuhan Pangan	0,666	Valid
Kebutuhan Sandang	0,763	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa koefisien korelasi untuk seluruh indikator yang digunakan dalam variabel  $X_2$  (kebutuhan keselamatan dan keamanan) mempunyai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,231). Dengan demikian, indikator-indikator tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel  $X_2$ 

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,639	Valid
Peraturan Kerja	0,662	Valid
Aman dari Ancaman PHK	0,601	Valid
Program Perlindungan	0,750	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa koefisien korelasi untuk seluruh indikator yang digunakan dalam variabel  $X_3$  (kebutuhan sosial) mempunyai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,231). Dengan demikian, indikator-indikator tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel  $X_3$ 

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Rasa Kebersamaan	0,726	Valid
Kepercayaan	0,767	Valid
Saling Menghormati	0,693	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa koefisien korelasi untuk seluruh indikator yang digunakan dalam variabel  $X_4$  (kebutuhan penghargaan) mempunyai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,231). Dengan demikian, indikator-indikator tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel  $X_4$ 

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Sanjungan dan Pujian	0,876	Valid
Promosi	0,716	Valid
Penghargaan dan Hadiah	0,729	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa koefisien korelasi untuk seluruh indikator yang digunakan dalam variabel  $X_5$  (kebutuhan aktualisasi diri) mempunyai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,231). Dengan demikian, indikator-indikator tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel  $X_5$ 

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kesempatan Berkarya	0,848	Valid
Kesempatan Lebih Terampil	0,664	Valid
Kesesuaian dengan Disiplin Ilmu	0,717	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa koefisien korelasi untuk seluruh indikator yang digunakan dalam variabel Y (kinerja kayawan) mempunyai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,231) Dengan demikian, indikator-indikator tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.11

## Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Tingkat Kehadiran	0,585	Valid
Tingkat Kepatuhan	0,755	Valid
Kualitas Kerja	0,694	Valid
Waktu Kerja	0,592	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian, apakah suatu alat ukur mencapai hasil yang

konsisten meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subyek yang sama atau berbeda. Uji reliabilitas yang digunakan dalam analisis adalah uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dianggap andal (reliabel) apabila koefisien reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) lebih dari  $r_{tabel}$  atau jika probabilitas ( $\alpha$ ) lebih dari 0,5 (Malhotra, dalam Suratman, 2001:27).

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena dari hasil perhitungan diperoleh nilai alpha lebih dari 0,5.

Tabel 4.12  
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis Dasar ( $X_1$ )	0,6079	Reliabel
Kebutuhan Keselamatan & Keamanan ( $X_2$ )	0,5671	Reliabel
Kebutuhan Sosial ( $X_3$ )	0,5598	Reliabel
Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ )	0,6669	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ )	0,6022	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0,5574	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 5

#### 4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh model regresi linear berganda yang tepat dan memenuhi standar, yaitu penduga parameter koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Hasil koefisien yang bersifat BLUE harus memenuhi asumsi homokedastisitas, tidak ada multikolinieritas, dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena, datanya bukan data *time series*.

##### 4.4.1. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penghitungan *Collinearity Statistics*, diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 0,10 dan kurang dari 10,0 seperti yang disajikan pada tabel 4.13. Hal ini berarti variabel independen dalam penelitian ini bersifat non multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13  
Rekapitulasi Nilai VIF

Variabel	VIF	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis Dasar	9,423	Tidak ada Multikolinearitas
Kebutuhan Keselamatan & Keamanan Kerja	9,177	
Kebutuhan Sosial	5,187	
Kebutuhan Penghargaan	6,158	
Kebutuhan Aktualisasi Diri	7,589	

Sumber Data: Lampiran 6

#### 4.4.2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil perhitungan statistik *Levene Test* diperoleh nilai probabilitas dengan dasar *mean (Based on Mean)* seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05 seperti disajikan dalam tabel 4.14. Dengan demikian  $H_0$  diterima, yaitu varian populasi adalah identik (sama). Hal ini berarti bahwa terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.14  
Rekapitulasi Nilai Probabilitas *Based on Mean*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis Dasar	0,082	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kebutuhan Keselamatan & Keamanan Kerja	0,277	
Kebutuhan Sosial	0,111	
Kebutuhan Penghargaan	0,104	
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,334	

Sumber Data: Lampiran 8

## 4.5. Hasil Analisis Data

### 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nyata variabel kebutuhan fisiologis dasar ( $X_1$ ), kebutuhan keselamatan dan keamanan ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) para karyawan PT. Mentari Massen Toys Indonesia, Jombang. Hasil analisis data disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15

## Rekapitulasi Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	r <sup>2</sup>	Signifikan
Constant	0,714			0,072
X <sub>1</sub>	0,319	3,919	0,509	0,000
X <sub>2</sub>	0,234	2,765	0,385	0,008
X <sub>3</sub>	0,185	2,422	0,343	0,020
X <sub>4</sub>	0,173	2,270	0,324	0,028
X <sub>5</sub>	0,165	2,055	0,296	0,046
Adjusted R Square	= 0,962	F <sub>hitung</sub>	= 252,175	
Multiple R	= 0,983	F <sub>tabel</sub>	= 2,400	
t <sub>tabel</sub>	= 2,009	Sig.	= 0,000	

Sumber Data: Lampiran 6 dan 7

Berdasarkan analisis pada tabel 4.15. maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,714 + 0,319 X_1 + 0,234 X_2 + 0,185 X_3 + 0,173 X_4 + 0,165 X_5 + e$$

Persamaan tersebut di atas dapat diartikan secara statistik sebagai berikut:

- Nilai konstanta 0,174 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel kebutuhan fisiologis dasar (X<sub>1</sub>), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X<sub>2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan penghargaan (X<sub>4</sub>), dan kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,174, namun karena tidak signifikan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0..
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,319, bernilai positif berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada variabel kebutuhan fisiologis dasar sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,319 satuan, dengan asumsi variabel motivasi yang lain yaitu, kebutuhan keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri adalah konstan.
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> = 0,234, bernilai positif berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel motivasi yang lain yaitu, kebutuhan fisiologis dasar, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri adalah konstan.

- d. Koefisien regresi  $X_3 = 0,185$ , bernilai positif berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada variabel kebutuhan sosial sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,185, dengan asumsi variabel, motivasi yang lain yaitu, kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, penghargaan dan aktualisasi diri adalah konstan.
- e. Koefisien regresi  $X_4 = 0,173$ , bernilai positif berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada variabel kebutuhan penghargaan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,173, dengan asumsi variabel motivasi yang lain yaitu, kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, dan aktualisasi diri adalah konstan.
- f. Koefisien regresi  $X_5 = 0,165$ , bernilai positif berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,165, dengan asumsi variabel motivasi yang lain yaitu, kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, dan penghargaan adalah konstan.

#### 4.5.2. Analisis dengan Uji F dan Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis dengan menggunakan Uji F dan koefisien determinasi berganda dilakukan untuk mengetahui signifikansi variabel independen, yaitu variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 252,175 yaitu lebih dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,400, dengan nilai probabilitas 0 (0,000) yang berada di bawah 0,05. Angka tersebut menunjukkan daerah penolakan  $H_0$  dan daerah penerimaan  $H_a$ , hal ini berarti bahwa variabel independen, yaitu variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan nilai R sebesar 0,983 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen, yaitu variabel motivasi yang terdiri

dari kebutuhan fisiologis dasar, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan adalah kuat, karena koefisien korelasinya mendekati 1 (satu). Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,962 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel-variabel motivasi yang terdiri dari, kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 96,2% terhadap variabel independen, yaitu kinerja karyawan.

#### 4.5.3. Analisis dengan Uji t dan Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Analisis dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu variabel motivasi yang terdiri dari fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dan  $r^2$  diperoleh angka seperti yang disajikan pada tabel 4.15.

Pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap variabel independen, yaitu kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kebutuhan fisiologis dasar ( $X_1$ ) sebesar 3,919 yaitu lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada di bawah 0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel kebutuhan fisiologis dasar secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel kebutuhan fisiologis dasar ( $X_1$ ) adalah 0,509, berarti bahwa pengaruh variabel kebutuhan fisiologis dasar terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,9%.
- b. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kebutuhakeselamatan dan keamanan sebesar 2,765 yaitu lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dengan tingkat probabilitas 0,008 yang berada di bawah 0,05. Angka tersebut

- menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan ( $X_2$ ) adalah 0,385 berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kebutuhan keselamatan dan keamanan terhadap kinerja karyawan adalah 38,5%.
- c. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kebutuhan sosial ( $X_3$ ) sebesar 2,422 yaitu kurang dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dengan tingkat probabilitas 0,020 yang berada di bawah 0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel kebutuhan sosial ( $X_3$ ) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel kebutuhan sosial sebesar 0,343 berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kebutuhan sosial ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) 34,3%.
- d. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 2,270 yaitu lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dengan tingkat probabilitas 0,028 yang berada di bawah 0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 0,324 berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 32,4%.
- e. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) sebesar 2,055 yaitu lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 dengan tingkat probabilitas 0,046 yang berada di bawah 0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) sebesar 0,296 berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 29,6%.

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil analisis ini berdasarkan pada analisa dan pembuktian hipotesis tentang pengaruh variabel – variabel motivesi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia baik secara bersama – sama maupun secara sendiri - sendiri.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas, artinya model penelitian yang dipakai dapat dianalisis lebih lanjut.

Model regresi berganda yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan tetap departemen umum personalia pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia, artinya jika variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel – variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia dengan tingkat pengaruh sebesar 96,2%, sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel – variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara sendiri – sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap departemen umm personalia. Kebutuhan fisiologis dasar berpengaruh sebesar 50,9%, kebutuhan keselamatan dan keamanan berpengaruh sebesar 38,5%, kebutuhan sosial berpengaruh sebesar 34,3%, kebutuhan penghargaan berpengaruh sebesar 32,4%, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh sebesar 29,6%. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kebutuhan fisiologis dasar merupakan variable yang paling

dominan pengaruhnya terhadap kinerja, karena memiliki nilai  $r^2$  terbesar yaitu 50,9%.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan diberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel motivasi, yang terdiri kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara bersama – sama ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,962 atau 96,2% yang berarti 96,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, serta eratnya hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada besarnya koefisien korelasi yang mendekati 1 yaitu sebesar 0,983.
2. Masing – masing variabel – variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, social, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia, dan kebutuhan fisiologis dasar merupakan variabel motivasi yang paling dominan pengaruhnya, yaitu sebesar 50,9 %.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan pengamatan dan observasi selama penelitian dan sesuai dengan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan beberapa saran baik untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan tetap departemen umum personalia maupun untuk penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang menunjukkan kebutuhan fisiologis dasar merupakan variabel yang dominan, maka untuk memotivasi karyawan agar mempunyai kinerja yang optimal dapat berupa pemberian insentif, uang makan, kebutuhan pokok dan penyediaan fasilitas asrama atau rumah dinas.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, keselamatan dan keamanan, social, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia, maka sebagai upaya manajer untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawannya hendaknya memperhatikan kebutuhan – kebutuhan tersebut, upaya – upaya tersebut antara lain:
  - a. Memberikan kelengkapan dan fasilitas kerja yang memadai.
  - b. Menetapkan peraturan kerja yang jelas.
  - c. Menciptakan hubungan yang harmonis dan penuh kekeluargaan di lingkungan kerja.
  - d. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik seperti promosi.
  - e. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya yang mendukung ke arah pencapaian tujuan perusahaan.
3. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia sebesar 3,8% maka perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini
4. Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan tetap departemen umum personalia PT Mentari Massen Toys Indonesia, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada departemen lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2000, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aryatiningsih, Tita Fajar. 2003. "Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Keuangan Sekretaris daerah Kabupaten Jember". *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Jember, Jember.
- As'ad Moh. 2002. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumberdaya Manusia* Edisi Keempat. Liberty. Jakarta
- Benardian dan Russel. 1998. *Human Resource Management an Experiential Approach, Second Edition*. Irwin Mc Graw Hill. Singapore.
- Dessler, Gary, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Prenhalindo, Jakarta.
- Dharma. Agus, 1997, *Manajemen Personalia Tehnik dan Konsep Modern*, Edisi ketiga, Erlangga Jakarta.
- Djarwanto 2001. *Mengenal beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Edisi kedua. Liberty. Yogyakarta.
- Handoko T Hani, 1999, *Manajemen*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 1999, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia* Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Kasi, Nahtim M. 2001. "Pengaruh Motivasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Seksi Produksi Pabrik Pemintalan Benang PT. Industri Sandang Nusantara". *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Jember. Jember
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rahmawati, Yulliya. 2003. "Pengaruh Gender dan Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan Kerja di Kalangan Dosen Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember)". *Skripsi*. Universitas Jember. Jember.

- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. Prenhalindo. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Setiono, Agus. 2002. "Motivasi dan Kemampuan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja di PTP. Nusantara XI (persero) PG. Jatiroto". *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Jember. Jember.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Karunika Universitas Terbuka. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumbedaya Manusia Edisi ke-dua*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Suratman, Hendro. 2001. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembelian Sepeda Motor Honda atau Jialing di Kota Surabaya. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Program Studi Register Manajemen UNEJ. Jember.
- Timpe, A Dale, 2000, *Kinerja, Seri Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Usman, Huasaiani dan R Purnomo Setiadi Akbar, 2003, *Pengantar Statistika*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wexlay, Kenneth. N dan Gary A Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta Jakarta.

## Lampiran 1. Kuesioner Motivasi

**KUESIONER**

Kepada Yth.  
Sdr. Responden (Karyawan PT Massen Toys Indonesia Jombang)  
di  
TEMPAT

Dengan hormat,

Kuesioner ini dimaksudkan untuk bahan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan saya di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Dengan kerendahan hati, saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner ini apa adanya, dan atas bantuannya saya sampaikan **terima kasih**.

Hormat saya,

Ida Ayu Nursanti  
NIM. 990810201205

**Petunjuk Pengisian:**

1. Semua jawaban tidak ada yang benar maupun yang salah
2. Jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu/Saudara
3. Berilah **tanda silang (X)** pada masing-masing pilihan yang sesuai dengan pendapat saudara pada jawaban yang tersedia

**No. Responden** : ..... (diisi oleh peneliti)

**Identitas:**

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : .....

**PERTANYAAN****Variabel Kebutuhan Fisiologis Dasar**

1. Bagaimana menurut pendapat anda tentang jumlah gaji yang diterima?
  - a. Sangat Mencukupi
  - b. Mencukupi
  - c. Kurang mencukupi
  - d. Sangat kurang Mencukupi

2. Dengan bekerja di PT Mentari Massen Toys Indonesia bagaimana pemenuhan kebutuhan tempat tinggal anda ?
  - a. Sangat mencukupi
  - b. Mencukupi
  - c. Kurang mencukupi
  - d. Sangat kurang mencukupi
3. Dengan bekerja di PT. Mentari Massen Toys Indonesia bagaimana pemenuhan kebutuhan makan anda sehari – hari ?
  - a. Sangat mencukupi
  - b. Mencukupi
  - c. Kurang mencukupi
  - d. Sangat kurang mencukupi
4. Bagaimana pemenuhan kebutuhan pakaian anda sehari – hari ?
  - a. Sangat mencukupi
  - b. Mencukupi
  - c. Kurang mencukupi
  - d. Sangat kurang mencukupi

#### **Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja**

5. Bagaimana kelengkapan fasilitas kerja atau peralatan yang anda gunakan dalam melaksanakan tugas untuk setiap hari kerja?
  - a. Sangat Memadai
  - b. Memadai
  - c. Kurang memadai
  - d. Sangat Kurang Memadai
6. Bagaimana pemahaman anda terhadap semua peraturan kerja yang ada dalam lingkungan kerja anda?
  - a. Sangat memahami
  - b. Memahami
  - c. Kurang memahami
  - d. Sangat Kurang memahami

7. Selama bekerja di PT Mentari Massen Toys Indonesia, apakah anda merasa aman dari ancaman PHK ?
  - a. Sangat aman
  - b. Aman
  - c. Kurang aman
  - d. Sangat kurang aman
8. Menurut anda, bagaimana program perlindungan yang ada di PT mentari Massen Toys Indonesia?
  - a. Sangat melindungi
  - b. Melindungi
  - c. Kurang melindungi
  - d. Sangat kurang melindungi

#### **Variabel Kebutuhan Sosial**

9. Bagaimana pendapat anda mengenai hubungan kerja yang terjalin antara atasan dengan semua karyawan, dan antar pegawai, sehingga terjadi kerjasama dalam menjalankan tugas?
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Sangat kurang Baik
10. Bagaimanakah tingkat kepercayaan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas anda setiap harinya?
  - a. Sangat Percaya
  - b. Percaya
  - c. Kurang percaya
  - d. Sangat kurang Percaya

11. Bagaimana hubungan personal di lingkungan kerja anda, baik antara atasan dengan pegawai maupun antar pegawai?
- Sangat erat
  - Erat
  - Kurang erat
  - Sangat kurang erat

#### **Variabel Kebutuhan Penghargaan**

12. Bagaimana pendapat anda tentang penghargaan yang diberikan pimpinan berupa pujian atas hasil kerja yang baik, ataupun sanksi atas hasil kerja yang buruk?
- Sangat Memuaskan
  - Memuaskan
  - Kurang memuaskan
  - Sangat kurang memuaskan
13. Menurut anda bagaimana promosi atau kenaikan jabatan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi dan berhasil melaksanakan tugas,?
- Sangat memuaskan
  - Memuaskan
  - Kurang memuaskan
  - Sangat kurang memuaskan
14. Menurut anda bagaimana bonus atau piagam penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil dalam menjalankan tugas?
- Sangat memuaskan
  - Memuaskan
  - Kurang memuaskan
  - Sangat kurang memuaskan

**Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri**

15. Bagaimana pendapat anda bila dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga hasil kegiatan tersebut dapat bermanfaat bagi perusahaan atau keberhasilan perusahaan anda?
- Sangat Memuaskan
  - Memuaskan
  - Kurang Memuaskan
  - Sangat kurang memuaskan
16. Bagaimana pendapat anda tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan bagi semua karyawan?
- Sangat Memadai
  - Memadai
  - Kurang Memadai
  - Sangat kurang Memadai
17. Bagaimana menurut anda tentang pekerjaan yang anda lakukan saat ini dengan keterampilan atau bakat dan disiplin ilmu yang anda kuasai, sehingga pekerjaan tersebut dapat menimbulkan kesenangan pribadi?
- Sangat Sesuai
  - Sesuai
  - Kurang Sesuai
  - Sangat kurang sesuai

**Terima Kasih Atas Kerjasamanya dan Semoga Bermanfaat**

## Lampiran 2. Kuesioner Kinerja

**KUESIONER**

Kepada Yth  
Pimpinan PT. Mentari Massen Toys Indonesia  
di  
TEMPAT

Dengan hormat,

Kuesioner ini dimaksudkan untuk bahan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan saya di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Dengan kerendahan hati, saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner ini apa adanya, dan atas bantuannya saya sampaikan **terima kasih**.

Hormat saya,

Ida Ayu Nursanti  
NIM. 990810201205

**Petunjuk Pengisian:**

1. Semua jawaban tidak ada yang benar maupun yang salah
2. Jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi penilai maupun yang dinilai
3. Berilah **tanda silang (X)** pada masing-masing pilihan yang paling sesuai.
4. Jawaban seobyektif mungkin (bukan menilai pribadi tetapi menilai hasil kerja).
5. Untuk menilai prestasi kerja karyawan yang berada di bawah pengawasan.

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

**Identitas Responden:**

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : .....

**PERTANYAAN****Variabel kinerja**

1. Bagaimana tingkat kehadiran karyawan tersebut di atas dalam bekerja untuk setiap bulannya?
  - a. Tidak pernah absen
  - b. Absen antara 1 sampai 3 hari kerja
  - c. Absen antara 3 sampai 6 hari kerja
  - d. Absen lebih dari 6 hari kerja
2. Bagaimana kepatuhan karyawan tersebut di atas terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan ?
  - a. Sangat patuh
  - b. Patuh
  - c. Kurang patuh
  - d. Sangat kurang patuh
3. Bagaimana kualitas (ketepatan dan keakuratan) hasil pekerjaan karyawan di atas?
  - a. sangat berkualitas
  - b. berkualitas
  - c. kurang berkualitas
  - d. sangat kurang berkualitas
4. Bagaimana waktu yang digunakan karyawan tersebut di atas untuk menyelesaikan pekerjaannya?
  - a. Selalu selesai sebelum batas waktu yang ditentukan
  - b. Sering selesai sebelum batas waktu yang ditentukan
  - c. Sering selesai setelah batas waktu yang ditentukan
  - d. Selalu selesai setelah batas waktu yang ditentukan

**Terima Kasih Atas Kerjanya dan Semoga Bermanfaat**





Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

**Variabel Kinerja (Y)**

**Correlations**

Correlations

		Tingkat Kehadiran	Kepatuhan terhadap Peraturan	Kualitas Hasil Kerja	Waktu Kerja	Total Y
Tingkat Kehadiran	Pearson Correlation	1.000	.347*	.109	.041	.585**
	Sig. (2-tailed)	.	.013	.449	.778	.000
	N	50	50	50	50	50
Kepatuhan terhadap Peraturan	Pearson Correlation	.347*	1.000	.414**	.232	.755**
	Sig. (2-tailed)	.013	.	.003	.104	.000
	N	50	50	50	50	50
Kualitas Hasil Kerja	Pearson Correlation	.109	.414**	1.000	.307*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.449	.003	.	.030	.000
	N	50	50	50	50	50
Waktu Kerja	Pearson Correlation	.041	.232	.307*	1.000	.592**
	Sig. (2-tailed)	.778	.104	.030	.	.000
	N	50	50	50	50	50
Total Y	Pearson Correlation	.585**	.755**	.694**	.592**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	50	50	50	50	50

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

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

**Variabel Kebutuhan Fisiologis Dasar (X1)**

**Correlations**

Correlations

		Jumlah Gaji	Kebutuhan Papan	Kebutuhan Pangan	Kebutuhan Sandang	Total X1
Jumlah Gaji	Pearson Correlation	1.000	.099	.380**	.305*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.	.494	.007	.031	.000
	N	50	50	50	50	50
Kebutuhan Papan	Pearson Correlation	.099	1.000	.154	.434**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.494	.	.286	.002	.000
	N	50	50	50	50	50
Kebutuhan Pangan	Pearson Correlation	.380**	.154	1.000	.289*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.007	.286	.	.042	.000
	N	50	50	50	50	50
Kebutuhan Sandang	Pearson Correlation	.305*	.434**	.289*	1.000	.763**
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.042	.	.000
	N	50	50	50	50	50
Total X1	Pearson Correlation	.665**	.610**	.666**	.763**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	50	50	50	50	50

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

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

## Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X2)

### Correlations

Correlations

		Fasilitas Kerja	Peraturan Kerja	Aman dari Ancaman PHK	Program Perlindungan	Total X2
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1.000	.310*	.143	.209	.639**
	Sig. (2-tailed)		.029	.322	.145	.000
	N	50	50	50	50	50
Peraturan Kerja	Pearson Correlation	.310*	1.000	.071	.488**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.029		.622	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Aman dari Ancaman PHK	Pearson Correlation	.143	.071	1.000	.308*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.322	.622		.029	.000
	N	50	50	50	50	50
Program Perlindungan	Pearson Correlation	.209	.488**	.308*	1.000	.750**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	.029		.000
	N	50	50	50	50	50
Total X2	Pearson Correlation	.639**	.662**	.601**	.750**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

## Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

### Correlations

Correlations

		Rasa Kebersamaan	Kepercayaan	Saling Menghormati	Total X3
Rasa Kebersamaan	Pearson Correlation	1.000	.341*	.236	.726**
	Sig. (2-tailed)		.015	.100	.000
	N	50	50	50	50
Kepercayaan	Pearson Correlation	.341*	1.000	.314*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.015		.026	.000
	N	50	50	50	50
Saling Menghormati	Pearson Correlation	.236	.314*	1.000	.693**
	Sig. (2-tailed)	.100	.026		.000
	N	50	50	50	50
Total X3	Pearson Correlation	.726**	.767**	.693**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

**Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4)****Correlations****Correlations**

		Sanjungan & Pujian	Promosi	Hadiah dan Penghargaan	Total X4
Sanjungan & Pujian	Pearson Correlation	1.000	.476**	.546**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Promosi	Pearson Correlation	.476**	1.000	.171	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.235	.000
	N	50	50	50	50
Hadiah dan Penghargaan	Pearson Correlation	.546**	.171	1.000	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.235		.000
	N	50	50	50	50
Total X4	Pearson Correlation	.876**	.716**	.729**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

**Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)****Correlations****Correlations**

		Kesempatan Berkarya	Kesempatan Lebih Terampil	Kesesuaian dengan Disiplin Ilmu	Total X5
Kesempatan Berkarya	Pearson Correlation	1.000	.265**	.485**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.000
	N	50	50	50	50
Kesempatan Lebih Terampil	Pearson Correlation	.365**	1.000	.138	.664**
	Sig. (2-tailed)	.009		.339	.000
	N	50	50	50	50
Kesesuaian dengan Disiplin Ilmu	Pearson Correlation	.485**	.138	1.000	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.339		.000
	N	50	50	50	50
Total X5	Pearson Correlation	.848**	.664**	.717**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

**Variabel Kinerja Karyawan (Y)****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE  
(ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 4

Alpha = .5574

**Variabel Kebutuhan Fisiologis Dasar (X1)****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE  
(ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 4

Alpha = .6079

**Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (X2)****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE  
(ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 4

Alpha = .5671

**Variabel Kebutuhan Sosial (X3)****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE  
(ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 3

Alpha = .5598



Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji T, dan Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Beta	Partial			Zero-order	Part	Tolerance	VIF		
1													
(Constant)	.714	.387			1.845	.072							
Kebutuhan Fisiologis Dasar	.319	.081	.333		3.919	.000	.958	.509	.108	.106	9.423		
Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Kerja	.234	.084	.232		2.765	.008	.947	.385	.077	.109	9.177		
Kebutuhan Sosial	.185	.076	.153		2.422	.020	.907	.343	.067	.193	5.187		
Kebutuhan Penghargaan	.173	.076	.156		2.270	.028	.917	.324	.063	.162	6.158		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	.165	.080	.157		2.055	.046	.933	.296	.057	.132	7.589		

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.983 <sup>a</sup>	.966	.962	.22	.966	252.175	5	44	.000	2.406

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Keamanan & Kesejahteraan, Kebutuhan Fisiologis Dasar

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	63.697	5	12.739	252.175	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.223	44	5.052E-02		
Total	65.920	49			

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Kerja, Kebutuhan Fisiologis Dasar

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kebutuhan Fisiologis Dasar	Based on Mean	3	46	.082
	Based on Median	3	46	.443
	Based on Median and with adjusted df	3	38.829	.445
	Based on trimmed mean	3	46	.094
Kebutuhan Keamanan & Keselamatan Kerja	Based on Mean	3	46	.277
	Based on Median	3	46	.763
	Based on Median and with adjusted df	3	37.140	.763
	Based on trimmed mean	3	46	.296
Kebutuhan Sosial	Based on Mean	3	46	.111
	Based on Median	3	46	.348
	Based on Median and with adjusted df	3	42.130	.349
	Based on trimmed mean	3	46	.147
Kebutuhan Penghargaan	Based on Mean	3	46	.104
	Based on Median	3	46	.298
	Based on Median and with adjusted df	3	37.947	.300
	Based on trimmed mean	3	46	.125
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Based on Mean	3	46	.334
	Based on Median	3	46	.681
	Based on Median and with adjusted df	3	35.919	.682
	Based on trimmed mean	3	46	.365



## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

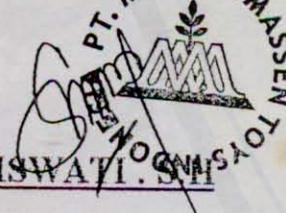
Nama : Ida Ayu Nursanti.  
NIM : 990810201205.  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Jember.

Benar tersebut diatas pernah melakukan penelitian di PT. Mentari Massen Toys Indonesia Jombang mulai tanggal 15 Oktober 2003 s/d 14 Desember 2003 dengan mengambil judul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mentari Massen Toys Indonesia*"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 26 Januari 2004.

Hormat K

  
PT. MENTARI MASSEN TOYS INDONESIA  
SISWATI. S.N.H.

Kadep. Umum - Personalia



Milik UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER