



**MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA SERTA PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DI PTP. NUSANTARA XI (Persero) PG. JATIROTO**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember

Asa':	Hadiah	Klasa
	Pembelian	650.312
Terima Tol :		SET
No. Induk :		m
Oleh :	KLASIR / PENYALIN :	SRS

AGUS SETIONO

NIM : 990820101236

**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2002

Lembar Pengekahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal Pebruari 2002

Oleh

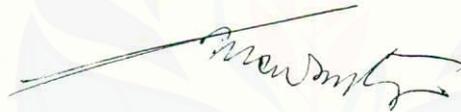
Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Murdijanto Purbangkoro, SE., SU.

NIP. 130 350 767

Pembimbing,



Drs. Poerwanto, MA.

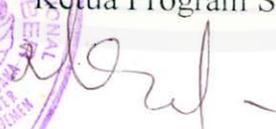
NIP. 131 403 359

Mengetahui

Universitas Jember Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.

NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PTP. NUSANTARA XI (PERSERO) PG. JATIROTO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : AGUS SETIONO
N I M : 990820101236
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

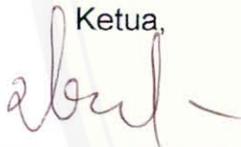
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

26 FEBRUARI 2002

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,



Prof. Dr. H. HARIJONO, SU.Ec.
NIP : 130 350 765

Anggota I,



Drs. BADJURI, ME
NIP : 131 386 652

Anggota II,

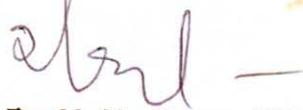


Prof. Dr. MURDIJANTO P, SE., SU
NIP : 130 350 767



Mengetahui/menyetujui

Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP : 130 350 765



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada program studi Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Jember.

Penyelasaan dan penulisan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada beliau di bawah ini.

Pembimbing tesis, kepada beliau Prof. Dr. Murdijanto Purbangkoro, SE. SU. selaku pembimbing utama, dan pembimbing II Drs. Purwanto, MA. yang memberikan bimbingan dalam proses penelitian maupun penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam menempuh pendidikan di program studi Magister Manajemen, Pasca Sarjana.

Ketua Program Studi Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Jember yang telah memberikan fasilitas dalam menempuh pendidikan.

Seluruh staf pengajar, tim penguji dan karyawan Program Studi Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan masukan-masukan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Direksi PTP Nusantara XI (persero) dan Administratur PG. Jatiroto, yang telah membantu dan memberikan kesempatan kepada Penulis untuk dapat mengadakan penelitian.

Segenap sinder kebun wilayah PG. Jatiroto yang telah meluangkan waktu dalam memberikan informasi dan data selama proses penelitian.

Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan sepenuhnya, serta Istri dan anakku Fakhriina Nur Fadhillah atas dukungan dan do'anya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi yang berkepentingan.

Jember, Pebruari 2002

Penulis

RINGKASAN

Penelitian dilaksanakan di PG. Jatiroto PTP. Nusantara XI (persero) berlokasi di Kecamatan Jatiroto, Kabupaten Lumajang pada bulan Nopember sampai dengan Desember 2001. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan kemampuan kerja, sedang variabel terikat adalah produktivitas kerja sinder kebun wilayah. Teori motivasi menggunakan model teori Mc Clelland yang menekankan pada 3 (tiga) aspek kebutuhan, yaitu motivasi prestasi (*achievement motivation*), motivasi kekuasaan (*power motivation*), motivasi afiliasi (*affiliation motivation*).

Tujuan penelitian ini adalah : (1). Mengetahui pengaruh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah. (2). Mengetahui pengaruh motivasi prestasi terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah. (3). Mengetahui pengaruh motivasi kekuasaan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah. (4). Mengetahui pengaruh motivasi afiliasi terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah. (5). Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.

Model analisis yang digunakan regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Pembuktian hipotesis menggunakan statistik regresi secara simultan (uji F) dan uji regresi secara parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sebesar 75,30% untuk wilayah HGU dan sebesar 64,80% untuk wilayah perluasan perubahan-perubahan variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan variabel motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja. (2) Secara bersama-sama motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah dengan nilai-F = 3,939 signifikan pada $p\ value = 0,018$ untuk HGU, dan nilai-F = 5,067 signifikan pada $p\ value = 0,004$ untuk wilayah perluasan. (3) Secara parsial motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan kemampuan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah. Nilai t hitung wilayah Hak Guna Usaha adalah : motivasi prestasi nilai $t\ \beta_1 = 3,145$ signifikan pada $\alpha = 0,006$, motivasi kekuasaan nilai $t\ \beta_2 = 2,579$ signifikan pada $\alpha = 0,016$, motivasi afiliasi nilai $t\ \beta_3 = 2,962$ signifikan pada $\alpha = 0,013$, kemampuan kerja nilai $t\ \beta_4 = 2,004$ signifikan pada $\alpha = 0,006$. Sedang nilai t hitung wilayah perluasan adalah : motivasi prestasi nilai $t\ \beta_1 = 2,046$ signifikan pada $\alpha = 0,033$, motivasi kekuasaan nilai $t\ \beta_2 = 2,141$ signifikan pada $\alpha = 0,028$, motivasi afiliasi nilai $t\ \beta_3 = 3,510$ signifikan pada $\alpha = 0,009$, dan kemampuan kerja nilai $t\ \beta_4 = 2,848$ signifikan pada $\alpha = 0,013$.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
RINGKASAN	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Pengertian Motivasi	6
2.2 Teori Motivasi	10
2.2.1 Teori Motivasi Kebutuhan Maslow	12
2.2.2 Teori Motivasi ERG-Alderfer	13
2.2.3 Teori Kebutuhan Mc. Clelland	14
2.2.4 Teori Motivasi Higiene	16
2.2.5 Teori Harapan	17
2.3 Kemampuan Kerja	18
2.4 Produktivitas	20
2.4.1 Pengertian Produktivitas	20
2.4.2 Pengukuran Produktivitas	22
2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	24
2.6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas	25
2.7 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	27
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	29
3.1 Kerangka Konseptual	29
3.2 Hipotesis	30

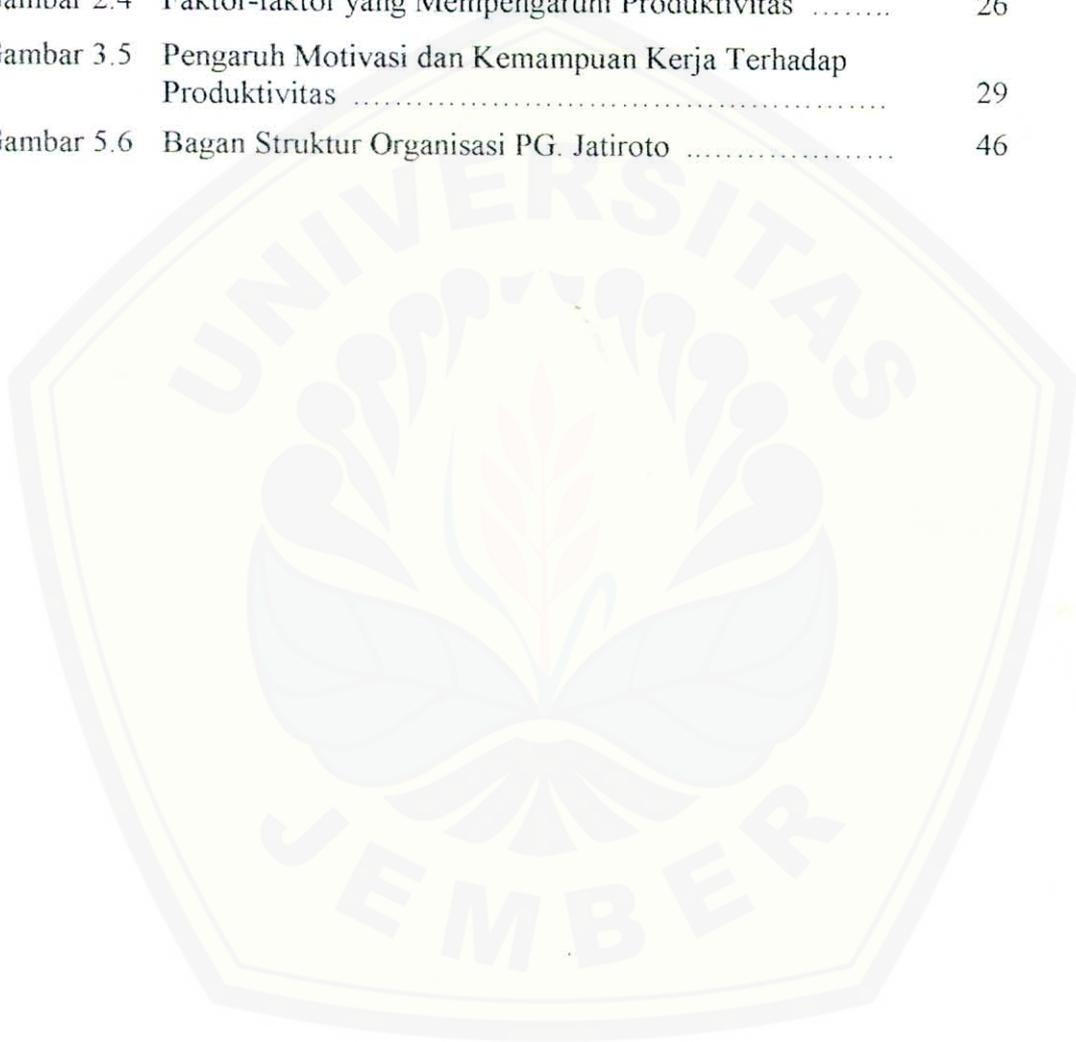
BAB IV. METODE PENELITIAN	31
4.1 Objek Penelitian	31
4.2 Populasi dan Sampel	31
4.3 Definisi Operasional Variabel	32
4.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
4.5 Prosedur Pengumpulan Data	34
4.6 Uji Validitas	35
4.7 Uji Reliabilitas	36
4.8 Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis	37
4.9 Uji F	39
4.10 Koefisien Determinasi Berganda	40
4.11 Uji t Parsial	41
 BAB V. HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	 42
5.1 Gambaran Umum Pabrik Gula Jatiroto	42
5.1.1 Sejarah dan Perkembangan	42
5.1.2 Struktur Organisasi dan Formasi Karyawan	46
5.2 Analisis Hasil Penelitian	48
5.2.1 Deskripsi Responden	48
5.2.2 Analisis Pengujian Validitas dan Reliabilitas	49
5.2.3 Hasi Eksplisit Model Regresi	53
5.2.4 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Simultan dan Parsial	54
5.2.5 Kesesuaian Model	56
5.2.6 Analisis Uji Asumsi Klasik	58
5.3 Pembahasan Hasil Analisis	62
 BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	 64
6.1 Kesimpulan	64
6.2 Saran	65
 DAFTAR PUSTAKA	 66
LAMPIRAN – LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Indeks Kriteria Reliabilitas Alpha Cronbach	37
Tabel 5.2 Komposisi Tebu Giling PG. Jatiroto	46
Tabel 5.3 Karyawan Tetap Pada Masing-Masing Bagian dan Sub Bagi-an PG. Jatiroto	47
Tabel 5.4 Karyawan PG. Jatiroto Berdasarkan Umur dan Golongan	47
Tabel 5.5 Umur Responden	48
Tabel 5.6 Tingkat Pendidikan Responden	49
Tabel 5.7 Masa Kerja Responden	49
Tabel 5.8 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$	50
Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Prestasi pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$...	50
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kekuasaan pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$	51
Tabel 5.11 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Afiliasi pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$...	51
Tabel 5.12 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Variabel Ke- mampuan Kerja pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$	52
Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 5.14 Korelasi dan Regresi Linier Berganda Variabel-Variabel Motivasi Prestasi (X_1), Motivasi Kekuasaan (X_2), Motivasi Afiliasi (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) Terhadap Produktivitas Wilayah Hak Guna Usaha	53
Tabel 5.15 Korelasi dan Regresi Linier Berganda Variabel-Variabel Motivasi Prestasi (X_1), Motivasi Kekuasaan (X_2), Motivasi Afiliasi (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) Terhadap Produktivitas Wilayah Perluasan	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Siklis Tentang Motivasi	9
Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Maslow	13
Gambar 2.3 Dimensi Kinerja	19
Gambar 2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	26
Gambar 3.5 Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas	29
Gambar 5.6 Bagan Struktur Organisasi PG. Jatiroto	46



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Peta Wilayah Kerja PG. Jatiroto	68
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 3. Rekap Skor Jawaban Responden	77
Lampiran 4. Uji Validitas Untuk Variabel Produktivitas (Y)	81
Lampiran 5. Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Prestasi (X_1)	83
Lampiran 6. Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kekuasaan (X_2)	84
Lampiran 7. Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Afiliasi (X_3)	85
Lampiran 8. Uji Validitas Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X_4) ...	86
Lampiran 9. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Produktivitas (Y)	88
Lampiran10. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Prestasi (X_1) .	89
Lampiran11. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Kekuasaan (X_2)	90
Lampiran12. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Afiliasi (X_3) ...	91
Lampiran13. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X_4)	92
Lampiran14. Analisis Regresi Wilayah Hak Guna Usaha	93
Lampiran15. Analisis Regresi Wilayah Perluasan	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perindustrian gula, dengan dilepaskannya tata niaga gula dari Bulog ke mekanisme pasar membawa konsekuensi keberadaan gula di pasar global akan berpengaruh pada perilaku pasar di Indonesia. Liberalisme perdagangan gula akan diterapkan secara penuh pada tahun 2020.

Perubahan lingkungan bisnis dalam industri gula merupakan tantangan bagi industri gula untuk secara cepat melakukan perbaikan, sehingga efisiensi dan aktivitas optimal dapat tercapai dan siap untuk bersaing di pasar global pada tahun 2020. Dari sisi pabrik dalam proses produksi gula, kelangkaan bahan baku tebu sampai saat ini menjadi kendala bagi industri gula di Jawa. Kondisi ini menyebabkan pabrik gula tidak dapat beroperasi pada kapasitas yang optimal. Untuk itu perlu perbaikan di setiap komponen dalam industri gula, baik dari sisi pabrik maupun sumberdaya manusia.

Berkaitan dengan pengadaan bahan baku tebu, sinder kebun wilayah adalah pelaku paling dasar dalam industri gula yang secara langsung berhubungan dengan petani, kebun dan pekerjanya. Keberadaannya pada posisi yang paling berpengaruh terhadap pengadaan bahan baku industri gula. Dalam aktivitas pengadaan bahan baku tersebut, kenyataan dilapangan menunjukkan adanya keragaan produktivitas masing-masing sinder kebun wilayah. Keragaan produktivitas ini tampak antara lain pada produksi tebu yang dapat dicapai terhadap sasaran, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan kebun, pemecahan masalah yang dihadapi, kualitas pekerjaan yang dicapai terhadap standart pekerjaan. Kenyataan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (1996 : 183) tentang variabel-variabel yang mempengaruhi keragaan produktivitas seperti : kemampuan kerja, naluri, tingkat aspirasi, umur, pendidikan dan latar belakang keluarga.

Adanya perbedaan motivasi atau dorongan kebutuhan mendasari tingkat aktivitas kerja di kebun. Dengan demikian salah satu faktor untuk meningkatkan

produktivitas sinder kebun wilayah adalah mengetahui faktor-faktor motivasi yang ada dan melalui faktor-faktor tersebut perusahaan mendorong ke arah tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Reksomadiprodjo dan Handoko (1986 : 255) bahwa motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda, sehingga manajemen penting sekali mengetahui apa yang menjadi motivasi karyawannya serta memadukan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan tujuan organisasi. Agar upaya perusahaan untuk memotivasi karyawannya berhasil, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam individu atau manajemen harus menyediakan alat-alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada pada individu yang bersangkutan sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi merupakan akibat interaksi dari individu itu dengan situasi, sehingga individu-individu berbeda dalam dorongan motivasional dasar mereka. Tingkat motivasi beraneka, baik antara individu-individu maupun di dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan. Sejalan dengan kondisi tersebut Manulang (1992 :28) mengemukakan bahwa pemberian motivasi dimaksudkan sebagai suatu daya rangsang pada karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut bekerja dengan segenap daya dan upaya. Swasto (1996 : 7) mengatakan bahwa manusia sebagai alat kerja karena manusia mempunyai potensi dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Pekerjaan itu dilaksanakan karena adanya dorongan untuk memenuhi suatu kebutuhan. Tingkat upaya yang dikeluarkan oleh karyawan itu tergantung pada kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dengan adanya kebutuhan itu, timbul suatu motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

Secara umum yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja sinder kebun wilayah dapat dilakukan dengan memberikan perangsang seperti bonus maupun tingkat gaji yang menarik. Namun perlu disadari bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan, keinginan serta tujuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu memotivasi dengan cara

tersebut bukan lagi sebagai satu-satunya dalam meningkatkan produktivitas kerja sinder kebun wilayah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang sinder kebun wilayah tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji. Clelland dalam (Robbin 1996 : 205) mengusulkan tiga kebutuhan penting dalam lingkungan organisasi yang membantu memahami motivasi. Tiga kebutuhan penting tersebut adalah : prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*). Pada tahap awal, seorang sinder kebun wilayah bekerja di industri gula karena tertarik pada gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung terus-menerus, pada saat tertentu mereka memiliki kebutuhan yang berbeda, perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji melainkan mereka bekerja karena ingin berprestasi di lingkungan kerjanya dan meraih target yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya, sehingga mereka mendapat pengakuan dari perusahaan maupun di lingkungan kerjanya. Dengan demikian perbedaan motivasi karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja, tergantung pada faktor-faktor yang mendasari karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Pemahaman atas faktor-faktor pendorong tersebut mengakibatkan seorang manajer dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tidak hanya terfokus pada besarnya gaji ataupun bonus yang ditawarkan, tetapi harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berarti meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Kemampuan kerja juga merupakan salah satu faktor lain yang berpengaruh. Kemampuan kerja meliputi umur, pendidikan formal, pengalaman kerja, dan kemampuan menciptakan dan melakukan kerja sama tim dengan bawahannya serta petani tebu, merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sinder kebun wilayah. Kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Apabila kemampuan kerja karyawan rendah, akan

memerlukan waktu usaha dan bimbingan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berkemampuan kerja tinggi.

Kedua variabel tersebut yaitu motivasi dan kemampuan kerja, mendasari penulis untuk meneliti lebih mendalam mengenai motivasi dan kemampuan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keragaan perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikaji, maka perumusan masalah studi ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah?
2. Adakah pengaruh motivasi prestasi terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah?
3. Adakah pengaruh motivasi kekuasaan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah?
4. Adakah pengaruh motivasi afiliasi terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah?
5. Adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
2. Pengaruh motivasi prestasi terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
3. Pengaruh motivasi kekuasaan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.

4. Pengaruh motivasi afiliasi terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
5. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Menambah wawasan bagi peneliti khususnya dalam mengembangkan kajian motivasi dan kemampuan kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas di sektor perkebunan.
2. Memberikan informasi manajemen pada PTP Nusantara XI (persero) dan di unit produksi tentang motivasi dan kemampuan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan yang mengkaji pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Manusia merupakan aset penting pada setiap organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam kaitan ini maka perilaku manusia dalam organisasi merupakan aspek yang penting. Di antara aspek perilaku manusia yang terpenting dalam organisasi yang hingga kini belum sepenuhnya dipahami dan masih terus menerus dikaji adalah motivasi.

Motivasi berasal dari kata *motive*, yaitu segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Abdurrahim (1990 : 38) menyatakan bahwa motivasi dapat menggairahkan para pekerja sedemikian rupa sehingga mereka dengan penuh semangat mengerjakan tugas demi meningkatkan mutu dan produktivitas perusahaan. Manusia biasanya akan melakukan sesuatu jika mempunyai kemauan. Kemauan ini tergantung pada motif. Dengan demikian motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu tergantung pada besarnya motif untuk mencapai sasaran yang diinginkan, dan manusia berbeda satu sama lain baik dalam cara melakukan sesuatu maupun kemauan mereka untuk melakukannya.

Tim ahli manajemen ITB (1989 : 41-43) mengemukakan adanya lima macam motif yang ada pada diri manusia sebagai faktor pendorong bagi perilaku manusia, yaitu :

1. Motif kekuasaan

Kebutuhan manusia untuk memanipulasi manusia lain melalui keunggulan-keunggulan yang dimilikinya.

2. Motif untuk berprestasi (*need for achievement*)

Keinginan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna atau sukses di dalam persaingan.

3. Motif untuk bergabung (*affiliation motive*)

Kebutuhan untuk bersama orang lain. •Motif ini ditemukan Schachter dari hasil studinya mempelajari hubungan antara rasa takut dengan kebutuhan berafiliasi.

4. Motif keamanan (*security motive*)

Kebutuhan untuk melindungi diri dari segala hambatan atau gangguan yang akan mengancam keberadaanya.

5. Motif status (*status motive*)

Kebutuhan manusia untuk mencapai atau menduduki tingkat tertentu dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Manulang dalam Martoyo (2000 : 164) mengemukakan perbedaan pengertian antara motif dan motivasi. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Pengertian ini sesuai dengan pendapat The Liang Gie (1986 : 75) dalam kamus Administrasi yang mengemukakan bahwa *motive* atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Sedangkan motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Tindakan yang didasari motif merupakan perbuatan yang sadar tujuan.

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan mereka melakukan sesuatu, tetapi juga dalam motivasi mereka. Motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Sebuah motif merupakan suatu hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itu mendorong seseorang ke arah tujuan yang ingin dicapainya.

Hersey (1995 :16) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati dalam diri seseorang. Motif adalah ikhwal dari perilaku. Motif timbul dan mempertahankan aktivitas serta menentukan arah umum perilaku seseorang. Menurut esensinya, motif atau kebutuhan merupakan dorongan utama aktivitas.

Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku organisatoris yang dipilih seseorang guna mencapai tujuan-tujuan pribadinya, yaitu tujuan-tujuan yang dianggap penting. Dengan demikian, seorang mamajer yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan manajer yang mementingkan motivasi dengan memanfaatkan lingkungan kerja sebagai alat motivasinya.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan, ataupun mengurangi ketidak-seimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan, serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal di atas yang akan menimbulkan motivasi, dan motivasi yang telah timbul dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Kebutuhan yang paling kuat pada saat tertentu akan menggerakkan aktivitas. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan menurun daya dorongnya dan biasanya tidak memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan guna memenuhinya.

Robbins (1996 : 198) mengemukakan pengertian motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhinya suatu kebutuhan individual. Motivasi timbul dari keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian William dalam Timotius (1996 : 2) yang mengungkapkan bahwa karyawan akan dapat menggunakan hampir 80% hingga 90% kemampuan kerja mereka apabila mereka sangat termotivasi.

Hasibuan (1996 :100) mengemukakan bahwa secara garis besar dapat dibagi menjadi dua cara yang paling baik dan sering digunakan dalam pelaksanaan motivasi, yaitu :

1. Motivasi langsung

merupakan penggerak kemauan karyawan secara langsung yang diarahkan ke internal motivasi dengan jalan memberikan insentif.

2. Motivasi tidak langsung

merupakan berbagai kegiatan dalam manajemen yang mengarah pada pemuasan kebutuhan individu dalam organisasi. Kegiatan ini dapat berwujud usaha yang mengarah pada sinkronisasi aspirasi individual dengan tujuan organisasi, pembinaan kondisi organisasi ke arah kondisi menguntungkan untuk berprestasi.

Gibson (1996 : 185) mengatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang atau individu yang mengarah pada perilaku. Konsep ini menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan arah tindakan (misalnya jika mengantuk maka mengarahkan tindakan untuk tidur) dalam hubungannya dengan tingkat motivasi.

Winardi (1994 : 38-39) mengemukakan model umum tentang motivasi yang mempunyai empat macam komponen, yaitu :

1. Pembangkitan tenaga (*tension arousal*)
2. Tindakan (*action*)
3. Sebuah perangsang (*an incentive*)
4. Pengurangan tekanan (*tension reduction*)

Keempat komponen tersebut digambarkan dalam sebuah model siklis tentang motivasi sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Siklis Tentang Motivasi

Sumber : Winardi (1994 : 38-39)

Seorang individu menyadari adanya ketegangan yang timbul karena suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi, melalui stimuli intern atau eksternal melakukan tindakan tertentu yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Tindakan tersebut mengandung tujuan dan diarahkan kearah suatu perangsang yang menurut anggapannya akan memenuhi kebutuhan yang dirasakan itu dan apabila diperoleh perangsang atau imbalan tersebut individu yang bersangkutan akan mengalami suatu pengurangan tekanan.

Robbins dan Coulter (1999 :458) mengemukakan pengertian motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu.

Pengertian tersebut mengandung tiga unsur kunci, yaitu : upaya, tujuan-tujuan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan.apabila seseorang itu termotivasi, mereka berusaha keras untuk mencapai suatu kebutuhan yaitu suatu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Tetapi tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menjurus pada hasil-hasil kinerja yang menguntungkan, selain apabila usaha itu disalurkan ke arah menguntungkan organisasi dan konsisiten dengan tujuan-tujuan organisasi.

Dari sejumlah pengertian di atas, motivasi merupakan suatu rangsangan dan dorongan yang melahirkan keinginan, semangat, dan gairah kerja karyawan sehingga dapat merubah dan meningkatkan sikap dan perilaku, serta tindakan karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi yang pada akhirnya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2.2. Teori Motivasi

Martoyo (2000 : 169) mengemukakan berbagai pandangan para manajer tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi. Menurut mereka terdapat tiga model motivasi, yaitu :

1. Model Tradisional

2. Model Hubungan Manusiawi

3. Model Sumberdaya Manusia

Pada model tradisional aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Secara tradisional para manajer mendorong atau memotivasi para tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang makin meningkat. Hal ini berarti apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upah akan dinaikkan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan.

Model hubungan manusiawi lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor "kontak sosial" yang dialami para karyawan dalam bekerja daripada faktor imbalan sebagaimana dikemukakan oleh model tradisional. Dalam hal ini masalah imbalan tidak berarti diabaikan. Para manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini dibutuhkan kontrol sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan yang lebih baik, sebagai faktor motivasi. Hasil penelitian di bengkel *Western Electronic Company* di Howthorne, Illinois Amerika Serikat, Elton Mayo dalam Abdurahim, (1990 : 39) mengemukakan bahwa karyawan memerlukan suasana yang manusiawi untuk memotivasi kerja mereka, sehingga perlu suasana dimana karyawan merasa berguna dan penting dengan memberikan kesempatan mengambil keputusan, maupun mendapatkan informasi mengenai perusahaan.

Model sumberdaya manusia berpendapat bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang penting bagi karyawan adalah mengembangkan tanggungjawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka. Karyawan

tidak saja termotivasi oleh upah, tetapi juga oleh kepuasan kerja, yang berarti pimpinan perlu memberikan tanggung jawab sesuai dengan kepentingan mereka. Model ini merupakan kritikan terhadap model hubungan manusiawi.

2.2.1 Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow dalam Robbins (1996 : 199) mengemukakan adanya lima hirarki kebutuhan dalam diri manusia, yaitu :

1. Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lainnya.

2. Keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial (*sosial needs*)

Kebutuhan akan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Penghargaan (*esteem needs*)

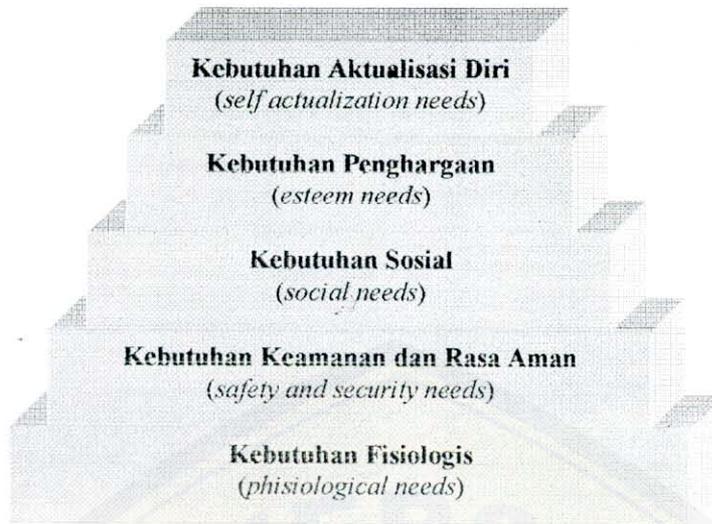
Mencakup faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi ; serta faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan order rendah. Kebutuhan order tinggi meliputi kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan kebutuhan order rendah meliputi kebutuhan faali dan kebutuhan akan keamanan.

Pembedaan tersebut didasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, masa kerja, dll). Kelima kebutuhan dasar tersebut secara hirarki digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Hirarki kebutuhan Maslow

Sumber : Robbins (1996 : 200).

Kebutuhan individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hirarki. Kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak lagi memotivasi, sehingga bila ingin memotivasi seseorang perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan menfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat tersebut.

2.2.2 Teori Motivasi ERG-Alderfer

Teori ERG-Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan teras, yaitu : kebutuhan akan keberadaan (*existensi*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*).

Kebutuhan akan keberadaan mensyaratkan pemberian eksistensi materiil dasar, yang dalam teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan faali dan keamanan. Kebutuhan keterhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya, melakukan hubungan sosial dan kerjasama dengan orang lain. kebutuhan itu sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dari Maslow.

Teori Maslow dibanding dengan teori ERG-Alderfer menunjukkan bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan lebih tinggi, tetapi kebutuhan-kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator-motivator sekaligus, dan halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa teori ERG-Alderfer dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan dan jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

2.2.3 Teori Kebutuhan Mc Clelland

Clelland dalam Robbins (1996 : 205) mengemukakan teori kebutuhan yang menfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan prestasi (*n Ach-achievement needs*)

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standart.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*n pow-need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dengan suatu cara yang apabila orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian.

3. Kebutuhan afiliasi (*n aff-need for affiliation*)

Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Ketiga motivasi kebutuhan tersebut menimbulkan tingkah laku yang berbeda. Clelland mengidentifikasi tingkah laku tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi prestasi menimbulkan perilaku :

- a. Bergulad untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses semata-mata.
- b. Melakukan sesuatu dengan lebih baik atau efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.
- c. Hasrat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik.

- d. Memilih resiko yang moderat dalam perbuatannya, berarti dengan memilih resiko yang moderat memungkinkan masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
 - e. Mengambil tanggungjawab pribadi atas perbuatannya.
2. Motivasi kekuasaan menimbulkan perilaku :
- a. Hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh dan mengendalikan orang lain.
 - b. Menyukai dalam situasi kompetitif dan berorientasi status.
 - c. Cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain.
 - d. Sangat aktif menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana dia berada.
 - e. Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.
3. Motivasi afiliasi menimbulkan perilaku :
- a. Hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang-orang lain.
 - b. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
 - c. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
 - d. Sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Riset kebutuhan akan prestasi dari Clelland dan Arkinson dalam Robbins (1996 : 206) mendapatkan bahwa kadar motivasi seseorang itu akan naik seiring dengan naiknya kemungkinan untuk berhasilnya mengatasi suatu tantangan sampai mencapai nilai 50%. Jika kemungkinan keberhasilannya mengatasi suatu tantangan ditingkatkan terus di atas 50% maka kadar motivasi itu malah menurun. Dalam kaitan ini Livingston dalam Hersey (1995 : 26) menyatakan bahwa karyawan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realistis, serta tidak dapat tercapai. Apabila mereka didorong untuk berupaya mencapai tujuan yang tidak realistis, mereka akhirnya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil yang lebih rendah dari pada yang sebenarnya dapat mereka capai. Hal ini berarti seseorang lebih menyukai tantangan

menyelesaikan suatu problem dan menerima baik tanggungjawab pribadi untuk sukses atau kegagalan, bukan mengandalkan hasil itu pada kebetulan atau tindakan orang-orang lain. Yang penting mereka menghindari apa yang mereka persepsikan tugas-tugas yang terlalu mudah atau terlalu sukar. Yang diinginkan adalah mengatasi rintangan, tetapi perasaan sukses itu disebabkan oleh tindakan mereka sendiri.

2.2.4 Teori Motivasi Higiene

Teori motivasi higiene dikemukakan oleh Federick Herzberg dalam Martoyo (2000 : 167) mengemukakan teori ini sebagai teori dua faktor. Faktor pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama ini disebut motivator, yang terdiri atas :

- a. Prestasi (*achivement*)
- b. Pengakuan (*recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- d. Tanggungjawab (*responsibilities*)
- e. Pengembangan (*advencement*)

Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan, yang terdiri dari :

- a. Kebijakan dan administrasi organisasi (*organisation policy and administration*)
- b. Supervisi (*technical supervision*)
- c. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)
- d. Kondisi kerja (*working condition*)
- e. Gaji dan insentif (*wages and incentive*).

Faktor lingkungan tersebut tidak memberikan motivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Bila faktor lingkungan tersebut memadai dalam suatu pekerjaan akan dapat membawa ketrentaman pekerjaan, namun bila faktor-faktor ini tidak memadai, maka orang-orang akan tak terpuaskan. Faktor lingkungan ini menggambarkan hubungan kerja dengan lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan.

Jika ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggungjawab dan pertumbuhan, yang dikenal sebagai ganjaran intrinsik.

2.2.5 Teori Harapan

Stoner dalam Reksohadiprodo (1992 : 53) mengemukakan tentang pentingnya mengetahui bagaimana dan dengan tujuan apa seseorang termotivasi dalam kerjanya. Tidak saja insentif dan lain-lain, tetapi harapan seseorang sangat mempengaruhi.

Berkaitan dengan harapan seseorang tersebut, Vroom dalam Robbins (1996 : 215) mengemukakan teori motivasi yang dikenal dengan Teori Pengharapan. Teori Pengharapan ini berargumentasi bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila menyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, atau suatu promosi, dan ganjaran-ganjaran itu akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi karyawan tersebut. Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, yaitu :

1. Hubungan upaya-kinerja : probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-ganjaran : derajat sejauh mana individu itu menyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
3. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi : derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan-tujuan atau kebutuhan pribadi individu dan daya tarik ganjaran-ganjaran potensial tersebut untuk individu itu.

Inti dari tiga hubungan Teori Pengharapan tersebut adalah pemahaman dari tujuan-tujuan seorang individu dan tautan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan ganjaran, dan akhirnya antara ganjaran dan dipuaskannya tujuan individual.

2.3 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja karyawan juga akan mempengaruhi keragaan produktivitas. Menurut Winardi (1994 : 40) motivasi memegang peranan perantara untuk mentransformasi kemampuan menjadi hasil kerja. Gibson, dkk (1996 :50) mengemukakan bahwa variabel seperti kemampuan, naluri, tingkat aspirasi, dan faktor-faktor pribadi seperti umur, pendidikan, serta latar belakang keluarga akan menghasilkan prestasi kerja yang berbeda.

Gibson (1996 : 54) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Dan menurut As'ad (1995 : 5) sering kali kemampuan mempunyai arti yang menyangkut intelegensi. Intelegensi merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik-baiknya terhadap lingkungan. Oleh karena itu tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesannya dalam bekerja.

Vroom dalam Winardi (1994 : 54-55) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki tingkat kemampuan mental tinggi, menyatakan preferensi-preferensi mereka terhadap jabatan-jabatan pekerjaan yang sulit dan kompleks. Sedangkan karyawan dengan kemampuan mental yang lebih rendah, menyatakan preferensi terhadap jabatan-jabatan pekerjaan lebih mudah dan tidak begitu sulit.

Sejalan dengan pendapat Vroom tersebut, Winardi (1994 : 55) menyimpulkan pendapatnya bahwa sewaktu individu-individu menawarkan tenaga kerja mereka pada lingkungan dunia usaha, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka baik secara langsung maupun tidak langsung, mereka berkeinginan untuk mendapatkan posisi dalam organisasi yang bukan saja bersifat menarik secara intrinsik, tetapi yang juga secara garis besar sesuai dengan kemampuan-kemampuannya. Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu sangat ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain : tingkat pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang pernah diikuti.

Stoner dan Freeman (1989 : 426) mengemukakan tiga hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu : motivasi, kemampuan, dan persepsi peran. Bila salah satu

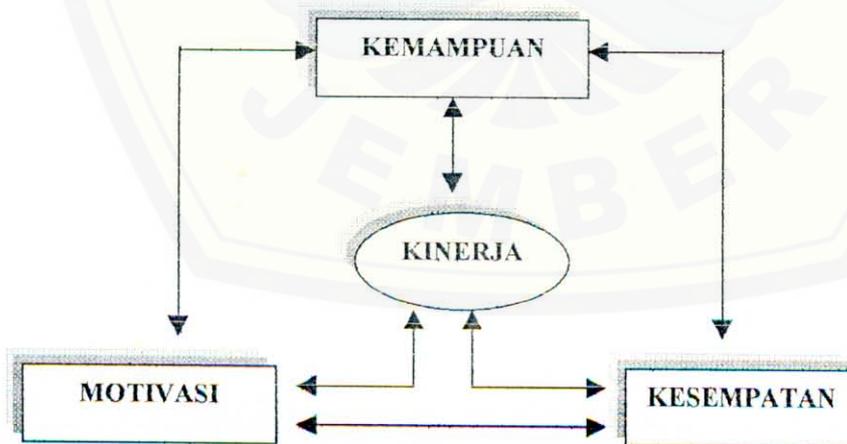
faktor menghambat kinerja yang tinggi, maka kinerja ada kemungkinan rendah meskipun kedua faktor mendorong kinerja. •

Tiffin dan Cormick (1972 :23) mengemukakan adanya dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja seseorang, yaitu :

1. Variabel individual, meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional, terdiri atas faktor fisik dan pekerjaan, serta faktor sosial dan organisasi.

Sedangkan Sutermeister (1985 : 7-8) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor kemampuan, meliputi :
 - a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b. Ketrampilan (*skill*) yaitu kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor motivasi, meliputi :
 - a. Kondisi sosial, yaitu : organisasi formal, organisasi informal, serta kepemimpinan dan serikat kerja.
 - b. Kebutuhan individu, yaitu : fisiologis, sosial, dan egoistik.
 - c. Kondisi fisik, yaitu : lingkungan kerja.



Gambar 2.3 Dimensi Kinerja

Sumber : Robbins (1996 : 218)

Dengan demikian, disamping motivasi haruslah dipertimbangkan kemampuan kerja dalam menjelaskan dan meramalkan dengan akurat kinerja karyawan. Gambar 2.3 menunjukkan pengaruh motivasi, kemampuan, dan kesempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas menurut Siagian (1986 :154) adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas juga diartikan tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas ini mengutamakan cara memanfaatkan yang lebih baik terhadap sumber-sumber yang ada dalam memproduksi barang dan jasa. Sinungan (2000: 8) mengemukakan pengertian produktivitas adalah :

1. Perbandingan ukuran bagi masukan dan keluaran.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan pemasukan yang dinyatakan dalam satuan unit umum.

Menurut Keith Davis (1989 : 15) produktivitas adalah rasio perbandingan antara unit *output* dan unit *input*. Sedangkan Drucher (1972 : 48) mengemukakan bahwa produktivitas adalah adanya perimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan *output* terbesar dengan usaha yang paling minimal.

Pada konferensi Roma (1958) EPA (*European Productivity Agency*) dalam Ravianto (1986 : 35) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Sikap mental tersebut selalu mementingkan usaha secara terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah.

Sementara Ravianto (1986 : 35-36) berpendapat bahwa produktivitas yang semula mempunyai arti sempit, kemudian ditambah menjadi sikap atau tingkah laku (*attitude*). Setelah itu produktivitas berkembang menjadi keyakinan, komitmen, dan

pada akhirnya menjadi suatu falsafah hidup. Dalam arti sempit produktivitas hanyalah merupakan perhitungan yang digunakan untuk mengestimasi serta membandingkan perkembangan ekonomi, barang, jasa serta nilai-nilai. Sehingga secara singkat bisa dikatakan bahwa mental yang baik dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dan selanjutnya mengakibatkan keadaan yang lebih baik dan demikian sebaliknya.

Sinungan (1985 : 22) mengemukakan pengertian produktivitas sebagai sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis yaitu sikap yang cenderung melihat peluang dalam setiap kesulitan. Tantangan-tantangan ekonomi seperti kelangkaan modal, ketrampilan sumber daya manusia, dan teknologi harus dapat diatasi oleh sikap optimisme dengan terus mencari berbagai metode dan sistem untuk mengatasinya.

Pengertian produktivitas berdasarkan doktrin Oslo pada kongres produktivitas sedunia ke-IV pada bulan Mei 1984 di Oslo Norwegia mengemukakan bahwa :

1. Produktivitas adalah konsep universal dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.
2. Peningkatan produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien, namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen informasi, energi, dan sumber-sumber daya yang lain untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.
4. Produktivitas berbeda-beda di masing-masing negara sesuai dengan kondisi, potensi, kekurangan dan harapan-harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka waktu pendek dan panjang, namun masing-masing

negara memiliki kesamaan dalam pelaksanaan, pendidikan, dan pelayanan masyarakat.

5. Produktivitas lebih dari ilmu (*Science*), teknologi dan tehnik-tehnik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang mendasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai kehidupan yang lebih baik (Ravianto, 1986 : 19).

Guna mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan, maka diperlukan kemampuan untuk mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Siagian (1986 : 154) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Cara penggunaan waktu yang tersedia baginya untuk menghasilkan barang dan jasa tertentu.
2. Menggalakkan produktivitas tidak hanya melibatkan nilai-nilai teknis dan administrasi, tetapi juga nilai-nilai etis dan moral.
3. Faktor sarana dan prasarana, yaitu memelihara sarana dan prasarana yang tersedia sedemikian rupa sehingga mempunyai nilai dan masa pakai tertinggi serta selama mungkin.

Terry dalam Winardi (1992 : 83) menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas maupun teknologi, perbaikan metode dan pemanfaatan bahan adalah sangat penting, tetapi ada yang lebih penting yaitu pemanfaatan sumber daya manusia, terutama pada tingkat manajerial.

2.4.2 Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan.

Informasi produktivitas dalam bentuk kecenderungan di masa lalu, pelaksanaan dan proyeksi, memberi petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan pengendalian permasalahan perusahaan.

Berkaitan dengan pengukuran produktivitas, Sinungan (2000: 23) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, ukuran ini memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan.

Terry dalam Winardi (1992 : 81) mengemukakan pengukuran produktivitas secara kuantitatif, yaitu menghubungkan antara konsep *output* fisik dengan *input* fisik, sehingga untuk memaksimalkan produktivitas dapat dilakukan dengan memaksimalkan keluaran berdasarkan pada penyederhanaan standart-standart saja, seperti dalam proses produksi dan kebijakan penjualan.

Input yang dimaksud adalah *input* fisik dan non fisik. Artinya peningkatan produktivitas dengan usaha untuk membatasi *input* fisik, seperti bahan, tenaga kerja, tanah, dan modal adalah tidak lengkap. Sebenarnya *input* non fisik seperti otak, sikap, dan usaha yang secara pasti berperan lebih besar dalam meningkatkan produktivitas, namun hal itu juga lazim diabaikan. Padahal perbedaan *input* non fisik langsung menyebabkan perbedaan tingkat produktivitas. Artinya produktivitas yang positif dapat dilihat dengan indikator sikap kerja yang berlabel baik.

Ravianto (1985 : 37) mengemukakan dua metode pengukuran produktivitas, yaitu metode pengukuran produktivitas fisik (*physical productivity*) dan pengukuran produktivitas nilai (*value productivity*). Pengukuran produktivitas fisik dilakukan secara jumlah seperti ukuran (*size*), panjang (*length*), banyaknya unit, berat, waktu,

dan banyaknya tenaga kerja. Sedangkan pengukuran produktivitas nilai dengan menggunakan nilai (*value*) yang dinyatakan dalam yen, dollar, rupiah, dan seterusnya.

Ravianto (1985 : 40) menjelaskan dalam konsep yang lebih luas, pengukuran produktivitas dengan memperhatikan derajat pencapaian sasaran yang didapatkan dari aktivitas tersebut. Derajat-derajat pencapaian sasaran adalah tingkat kepuasan fisik dan mental serta mutu kehidupan dan mutu kerja. Oleh karena itu untuk mengukur produktivitas faktor-faktor yang ikut dipertimbangkan adalah mutu dari kehidupan kerja.

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan diukur dengan melihat besar peningkatan *output*, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ataupun dengan membandingkan antara realisasi hasil pekerjaan yang dicapai dengan rencana kerja, atau hasil kerja menurut standart.

2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Kesesuaian harapan antara individu karyawan dan harapan organisasi merupakan kondisi yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta pengembangan organisasi. Dengan mengetahui harapan-harapan karyawan perusahaan pada akhirnya dapat memanfaatkan sumber daya seoptimal mungkin. Karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini tampak bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajer perlu mengetahui faktor motivasi yang dominan pada diri karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mitland (1997 : 18) yang mengemukakan bahwa seorang manajer semakin yakin bahwa tugas manajerial terpenting dalam banyak organisasi adalah memotivasi kerja karyawannya.

Halsey (1995 : 9) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai pasangan kesediaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan keluaran yang lebih banyak dan lebih baik. Artinya motivasi kerja adalah kondisi mental individu atau kelompok yang terdapat di dalam suatu perusahaan yang menunjukkan kemauan

dalam menjalankan tugas dan mendorong mereka untuk lebih baik dan lebih produktif.

Hackman dan Oldham (1990 : 9) mengemukakan bahwa motivasi internal yang berasal dari dalam diri karyawan akan dapat ditumbuhkan dengan merekayasa kondisi kerja agar kondusif. Dengan merekayasa kondisi tersebut akan tercipta suatu keadaan psikologis, sehingga karyawan merasa bekerja dengan penuh makna, karyawan merasakan tanggungjawab atas hasil pekerjaannya, dan memahami hasil nyata aktivitas kerjanya. Selanjutnya kondisi psikologis tersebut menghasilkan keluaran berupa motivasi kinerja internal yang tinggi.

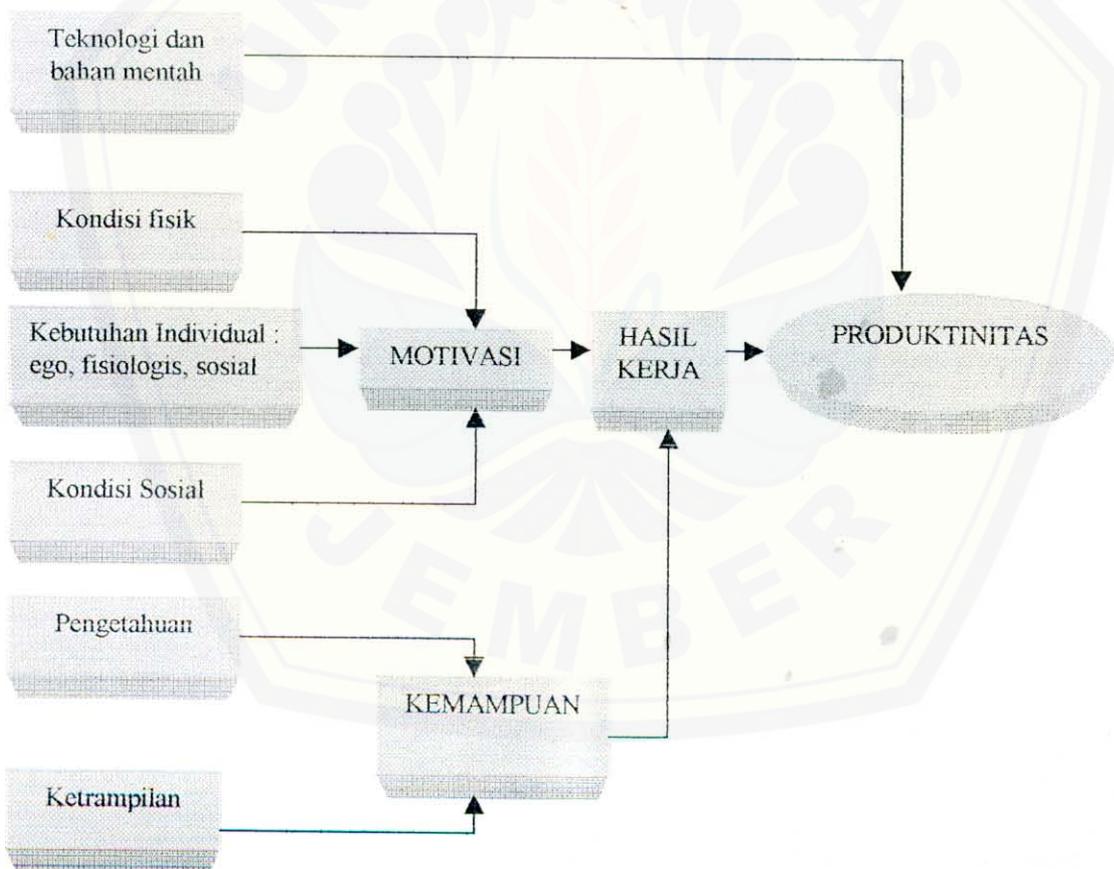
Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2000 : 160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*) yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Keith Davis (1989 : 130) bahwa produktivitas sebenarnya berasal dari kemauan (*morale*) dalam diri seseorang yang dipengaruhi lingkungan.

2.6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas

Kemampuan kerja seperti pendidikan formal, pengalaman kerja dan hubungan sosial, merupakan kemampuan dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahan dan mitra kerja akan mempengaruhi keragaan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pendidikan formal tinggi akan memiliki kemampuan teoritis untuk melakukan dan memecahkan tantangan dalam bekerja. Kemampuan tersebut akan lebih baik apabila karyawan memiliki pengalaman kerja. Di sisi lain produktivitas kerja terutama karyawan yang bekerja dengan orang lain, keragaan hasil pekerjaan juga dipengaruhi oleh kemampuannya melakukan hubungan yang baik dengan bawahan dan mitra kerjanya, sehingga bawahan dan mitra kerjanya akan melakukan dengan penuh tanggungjawab.

Fenomena di lapangan dapat di lihat pada hubungan kerja antara sinder kebun wilayah dengan bawahannya dalam mengelola afdeling ataupun sinder kebun wilayah dengan petani dan mitra kerjanya (KUD, Asosiasi Petani Tebu, dll). Sinder

kebun wilayah tidak akan dapat bekerja dengan baik dalam mengelola afdeling apabila tidak ada dukungan dari bawahan. Demikian juga dengan bawahannya (mandor kebun), para mandor kebun akan dapat mengelola kebun dengan baik bila mendapat dukungan dari pekerja kebun. Pekerja kebun akan melakukan pekerjaan kebun dengan baik, bila antara mandor kebun dengan pekerja kebun ada hubungan kerja yang baik. Terbentuknya hubungan ini maka sesulit apapun pekerjaan yang dihadapi mandor kebun akan selalu didukung oleh pekerja kebun. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan sinder kebun wilayah untuk menciptakan hubungan dengan petani ataupun bawahannya (mandor kebun dengan pekerja ataupun sinder kebun wilayah dengan petani) akan berpengaruh pada keragaan produktivitas kerja yang dapat dicapai sinder kebun wilayah.



Gambar 2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Sumber : Reksohadiprojo, 1992 : 52.

Beberapa pendapat ahli di atas serta fenomena di lapangan tampak adanya suatu pengaruh antara motivasi karyawan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas. Sri Utami dalam Reksahadiprodjo (1992 : 52) menggambarkan kondisi tersebut pada gambar 2.4. Gambar tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja akan menentukan hasil kerja, yang bersama teknologi dan bahan mentah akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.7 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian awal mengenai motivasi dan produktivitas adalah yang dilakukan oleh Elton Mayo. Hasil penelitian Elton Mayo dalam Hanafi (1997 : 32) menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan pekerja dipengaruhi oleh motivasi para pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pekerja mempunyai keinginan-keinginan tertentu dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dan ini yang akhirnya menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan dalam mengelola sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan produktivitas.

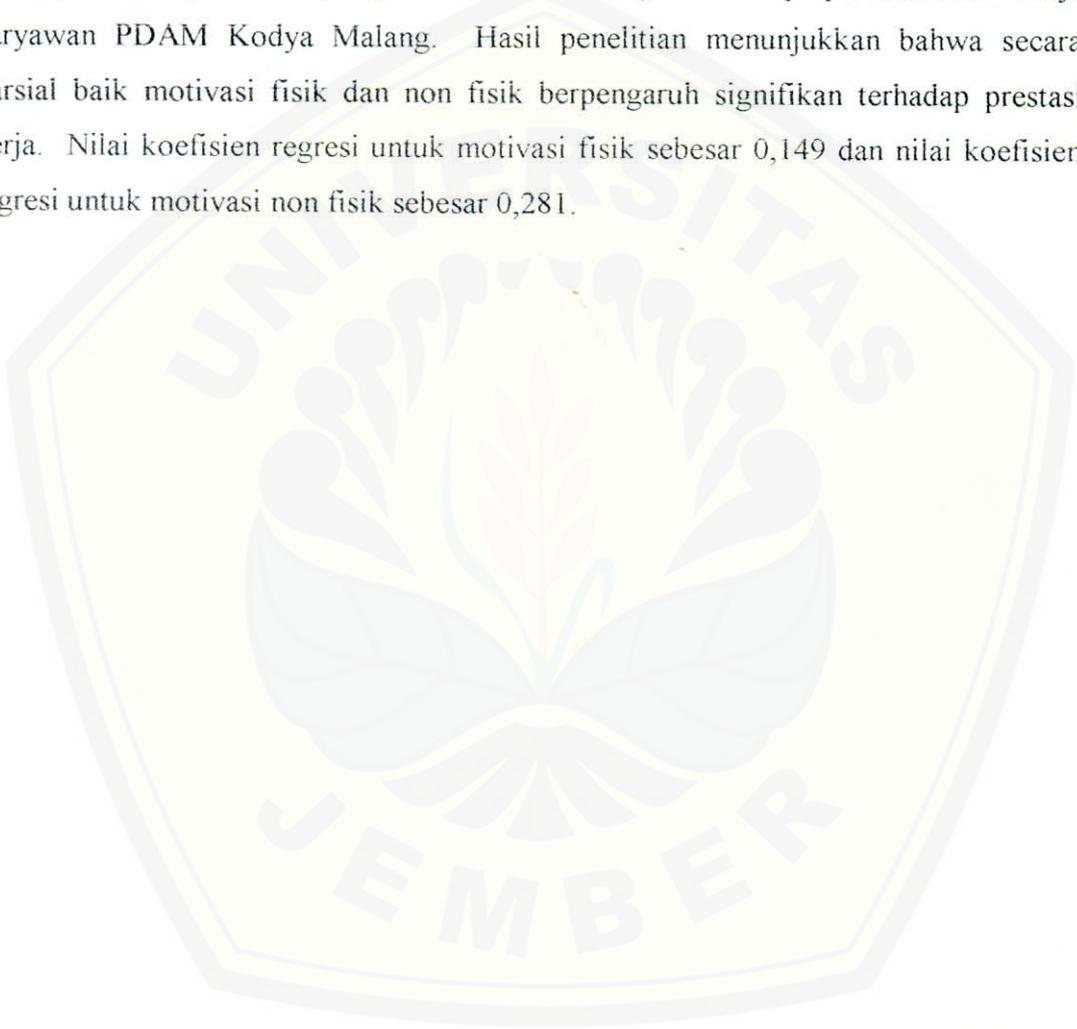
Menurut Felman dalam Swasto (1996 : 30) bukti-bukti kuat menunjukkan bahwa produktivitas akan meningkat oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan individu. Kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang positif merupakan salah satu ukuran keberhasilan peserta latihan. Sedangkan ukuran lain adalah kinerja mereka yang diakibatkan oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap mereka yang baru.

Sudarso, (1998 : 62) dari hasil penelitiannya di PT. HM Sampoerna menunjukkan bahwa motivasi karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan pengakuan hasil kerja, pengakuan status, kemampuan keahlian dan potensi. Kontribusi variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 51,5%.

Hanafi (1997 : 45) dalam penelitiannya pada tenaga pemasaran empat perusahaan asuransi di kodya Malang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja tenaga pemasaran perusahaan asuransi dengan produktivitas kerja mereka.

Hasil studi pada Kantor Telekomunikasi Bandung, Sitorus dalam Hanafi (1997 : 35) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja pegawai dengan peningkatan produktivitas perusahaan pada tingkat hubungan yang kuat. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas mencapai 42%, sedangkan sisanya (58%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Istitimijati (1999), dengan tujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kodya Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial baik motivasi fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien regresi untuk motivasi fisik sebesar 0,149 dan nilai koefisien regresi untuk motivasi non fisik sebesar 0,281.



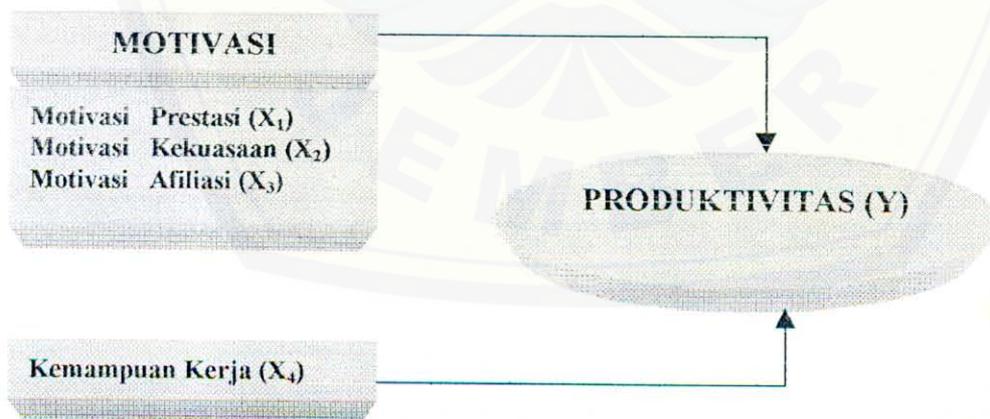
BAB III**KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS****3.1 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini akan menganalisa pengaruh motivasi dan kemampuan kerja sinder kebun wilayah peluasan dan sinder kebun wilayah Hak Guna Usaha (HGU) terhadap produktivitas kerja di pabrik gula Jatiroto PTP Nusantara XI (persero). Analisa ini menggunakan pendekatan teori motivasi dari Mc Clelland. Teori motivasi Mc Clelland mengemukakan tiga unsur motivasi, yaitu :

1. Motivasi prestasi (*need for achievement*)
2. Motivasi kekuasaan (*need for power*)
3. Motivasi afiliasi (*need for affiliation*)

Tiga unsur tersebut saling terkait dan berpengaruh pada produktivitas kerja yang dicapai sinder kebun wilayah.

Penelitian ini juga menganalisis pengaruh kemampuan kerja yang diukur dari segi pendidikan formal, pengalaman kerja, kemampuan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan bawahan (mandor kebun dan pekerja ataupun dengan petani dan mitra kerja) terhadap produktivitas kerja yang dicapai sinder kebun wilayah. Kerangka konseptual dapat didiskripsikan seperti pada gambar 3.5.



Gambar 3.5 Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Gambar 3.5 tersebut menunjukkan hubungan dan pengaruh variabel motivasi dan kemampuan kerja (variabel bebas) terhadap produktivitas kerja yang dicapai sinder kebun wilayah (variabel terikat).

3.2 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
2. Motivasi prestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
3. Motivasi kekuasaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
4. Motivasi afiliasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.
5. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah.

BAB V

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Pabrik Gula Jatiroto

5.1.1 Sejarah dan Perkembangan

Lokasi Pabrik Gula Jatiroto terletak di kecamatan Jatiroto, kabupaten Lumajang, propinsi Jawa Timur, yang berada pada ketinggian 29 m di atas permukaan laut. Secara geografis areal PG. Jatiroto terletak pada posisi garis bujur $113^{\circ}18'11''$ - $113^{\circ}22'05''$ Bujur Timur dan $08^{\circ}12'30''$ Lintang Selatan. Peta wilayah kerja PG. Jatiroto dapat dilihat pada lampiran.

Tipe iklim wilayah kerja PG. Jatiroto menurut Oldeman termasuk tipe C_3 dengan suhu rata-rata $27,1^{\circ}\text{C}$ - $28,1^{\circ}\text{C}$, curah hujan rata-rata per tahun 1.218 - 2.757 mm/tahun dengan jumlah hari hujan 65 - 123 hari dan kelembaban udara rata-rata 72,2%. Kondisi iklim tersebut mendukung sebagai lokasi unit usaha perkebunan.

Pabrik Gula Jatiroto merupakan salah satu pabrik gula peninggalan penjajahan Belanda yang mulai dibangun pada tahun 1905. Pelaksanaan babat hutan sebagai areal pendukung untuk menghasilkan bahan baku tebu dimulai pada tahun 1901. Pendirian PG. Jatiroto tersebut dilakukan oleh pemerintah Belanda sebagai perusahaan perkebunan di Indonesia yang dikenal sebagai *Handel Vereniging Amsterdam* (HVA). Perusahaan ini mulai beroperasi giling pada tahun 1910.

Sejarah perkebunan di Indonesia menyebutkan bahwa perkembangan perkebunan swasta di Indonesia dimulai pada tahun 1870 dengan diumumkannya Undang-Undang Agraria (*Agrarische Wet*). Tujuan utama Undang-Undang Agraria tersebut adalah mengundang penanam modal swasta beroperasi di Indonesia untuk mengembangkan produk-produk pertanian yang banyak diminta di pasar dunia terutama pasar Eropa. Undang-Undang tersebut merangsang dirikannya perkebunan-perkebunan besar dan pabrik-pabrik gula utamanya di Jawa. Antara tahun 1871 sampai 1884 di Jawa didirikan 50 pabrik gula baru. Sebelum 1870 produk-produk pertanian seperti gula, kopi dan coklat sudah di tanam di Jawa, tetapi melalui sistem taman paksa yang dikelola langsung oleh pemerintah pada tanah-tanah rakyat. Selain

itu pada tanah-tanah yang bukan tanah rakyat, tetapi termasuk tanah pemerintah (disebut *Waste land*) sudah ada penanam modal swasta yang mengusahakan tanaman-tanaman perdagangan seperti kopi, teh dan coklat.

Setelah Indonesia merdeka, tahun 1958 dikeluarkan Undang-Undang Nasionalisasi Perusahaan Milik Asing di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang no. 86 tahun 1958 maka PG. Jatiroto yang merupakan salah satu perusahaan Belanda mulai dinasionalisasikan menjadi perusahaan milik pemerintah Republik Indonesia. Sejak itu semua dikelola oleh pimpinan-pimpinan bangsa Indonesia. Harapan pemerintah dari perkebunan-perkebunan besar ini adalah menghasilkan devisa sebesar-besarnya, membantu menciptakan kesempatan kerja dan melestarikan sumber-sumber alam. Dari harapan ini dapat disimpulkan bahwa Pemerintah tetap menginginkan agar perkebunan-perkebunan besar ini melanjutkan fungsinya mengelola perusahaan tersebut secara baik dan efisien, serta melalui ekspor hasil-hasilnya mampu menyumbang pada penerimaan devisa negara.

Pada tahun 1968, BUMN perkebunan mengalami restrukturisasi dan penggabungan menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP), dan PG. Jatiroto berada di bawah PNP XXIV yang berkedudukan di Surabaya. Pada tanggal 30 Juni 1975 dilakukan likuidasi dan penggabungan kembali menjadi Perseroan Terbatas Perkebunan (PTP), dan PG. Jatiroto berada dalam lingkup PTP XXIV-XXV (persero). Kemudian dengan adanya restrukturisasi di tubuh PTP (persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) tahun 1996, maka berdasarkan PP no. 16 tanggal 14 Pebruari 1996 PTP XX dan PTP XXIV-XXV dilikuidasi dan dibentuk PT. Perkebunan Nusantara IX (persero), dan PG. Jatiroto menjadi salah satu unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara IX (persero) dengan kantor direksi yang berkedudukan di Surabaya.

Sejak dimulainya giling pada tahun 1910, secara bertahap PG. Jatiroto melakukan pembenahan dan peningkatan kapasitas giling. Tahun 1912, yaitu dua tahun setelah melaksanakan giling dilakukan peningkatan kapasitas giling menjadi 2.400 TTH. Pada tahun 1972 PG. Jatiroto melaksanakan rehabilitasi tahap I dan selesai pada tahun 1978 dengan kapasitas giling menjadi 4.800 TTH. Rehabilitasi

tahap I ini dilanjutkan dengan rehabilitasi tahap II yang selesai pada tahun 1989 dengan kapasitas giling menjadi 6.000 TTH. Selanjutnya setiap tahun selalu diadakan perbaikan dan pembaharuan peralatan proses untuk meningkatkan kapasitas giling maupun efisiensi pabrik.

Bahan baku tebu yang digiling dalam perjalanannya mengalami perubahan sistem pengelolaan. Sejak perkebunan dan pabrik-pabrik gula diambil alih sampai tahun 1975, perusahaan perkebunan-perkebunan ini dilaksanakan melalui sistem sewa. Pabrik-pabrik gula ini menggantungkan diri pada kesediaan petani untuk menyewakan tanah-tanah mereka. Petani pada dasarnya rela menyewakan tanahnya asal tingkat sewanya sebanding dengan hasil yang diperoleh apabila tanah tersebut ditanami dengan padi. Namun dalam periode inflasi yang hebat pada tahun enam puluhan, nilai riil sewa tanah ini menurun sangat cepat sehingga petani makin enggan menyewakan tanahnya. Karena masalah ini maka disana-sini lalu mulai diterapkan sistem bagi hasil. Dengan mulai stabilnya nilai rupiah ada kecenderungan sistem sewa penuh diterapkan lagi karena relatif lebih sederhana.

Keberhasilan yang semakin tampak dari intensifikasi padi dengan menggunakan bibit unggul menimbulkan masalah baru bagi industri gula, karena petani yang dapat memperoleh hasil yang tinggi dari padi mulai menunjukkan lagi keengganan menyewakan tanahnya kepada pabrik gula, sebaliknya pabrik gula tidak mampu membayar sewa tinggi bila harga gula semakin tertekan. Kondisi tersebut akhirnya mendorong pemerintah memutuskan menghapuskan sistem sewa tanah sepenuhnya bagi industri gula dan sebagai gantinya pemerintah menerapkan program Tebu Rakyat Intensifikasi (TRI) dengan dikeluarkannya Inpres no. 9 tahun 1975.

Dengan keluarnya Inpres tersebut, maka pengelolaan budidaya tebu dilakukan oleh petani dalam wadah kelompok tani. Harapan pemerintah adalah bahwa petani yang mengelola tanamannya sendiri dengan bimbingan pabrik gula akan mampu mengembangkan diri menjadi petani pengusaha yang berjiwa wiraswasta. Salah satu perbedaan yang menonjol antara sistem TRI dengan sistem sewa yang berlaku sebelumnya adalah dalam sistem TRI lebih banyak pihak yang terlibat, masing-masing dengan kepentingannya sendiri-sendiri. Peranan sektor

swasta juga semakin penting, yaitu dalam pengangkutan, pemasaran gula bagian petani, pemberian jasa dalam produksi, dan lain-lain.

Dengan sistem TRI, tugas dan peranan pabrik gula seharusnya menjadi lebih ringan yaitu semata-mata “menggiling” tebu untuk dijadikan gula. Namun dalam kenyataannya pekerjaan-pekerjaan teknis memang jauh lebih ringan tetapi pekerjaan-pekerjaan non teknis beban pekerjaannya menjadi lebih berat. Pabrik gula kini menjadi bagian dari pemerintah, yang bertugas mengadakan bimbingan dan penyuluhan kepada petani TRI, dan selalu menjadi salah satu anggota dalam satuan-satuan pelaksana program pemerintah yang berhubungan dengan TRI.

Perubahan sistem ini berdampak pada peranan dan fungsi sinder kebun wilayah. Sebelum diterapkannya sistem TRI (tahun 1975), sinder kebun wilayah merupakan pelaksana teknis kebun dalam budidaya tebu pada lahan-lahan sewa yang diatur secara glebagan. Sinder kebun wilayah dibantu pembantu sinder kebun dan mandor kebun dalam mengelola kebun untuk menghasilkan bahan baku. Setelah diterapkannya sistem TRI, sinder kebun wilayah menjadi pembimbing dan melakukan penyuluhan serta memberikan pelayanan sarana produksi kepada petani. Pekerjaan-pekerjaan non teknis menjadi lebih besar. Sinder kebun wilayah harus menjalin hubungan yang baik dengan petani, pemerintah (desa, kecamatan, kabupaten), KUD maupun tokoh masyarakat. Perubahan sistem tersebut akan berpengaruh juga pada pola kerja dan cara kerja sinder kebun wilayah serta motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Secara garis besar, tebu yang digiling di PG. Jatiroto berasal dari Hak Guna Usaha (HGU) dan tebu rakyat (wilayah perluasan). Tabel 2 menunjukkan komposisi tebu yang digiling pada tahun 1996 sampai dengan 2001.

Karena sinder kebun wilayah adalah penanggungjawab dalam pengadaan tebu, maka berdasarkan data tebu yang digiling di PG. Jatiroto tersebut, ada dua sistem pengelolaan yang dilakukan sinder kebun wilayah dalam pengadaan tebu, yaitu sistem di Hak Guna Usaha yang murni dikelola oleh pabrik gula, dan sistem di perluasan yang dikerjakan petani dan pengusaha tebu.

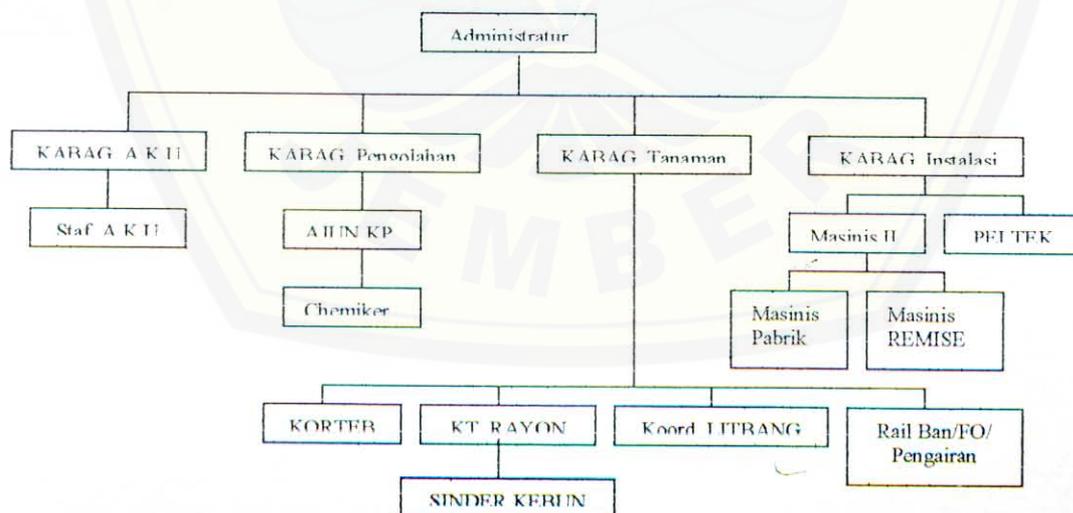
Tabel 5.2 Komposisi Tebu Giling PG. Jatiroto

Tahun	• Tebu (ton)			
	Tebu Rakyat		Tebu Sendiri	
	Kuintal	Ha	Kuintal	Ha
1996 – 1997	5.873.321	6.798,8	4.699.162	5.166,3
1997 – 1998	5.643.882	6.304,7	6.401.228	5.404,6
1998 – 1999	3.713.333	4.429,1	3.055.919	5.051,2
1999 – 2000	4.046.874	5.959,9	4.780.977	5.018,9
2000 – 2001	4.631.259	6.134,4	4.228.295	4.919,3

Sumber : PG. Jatiroto, 2001.

5.1.2 Struktur Organisasi dan Formasi Karyawan

Struktur organisasi merupakan bagan hubungan dan tugas-tugas dari orang-orang yang digunakan organisasi, sehingga struktur organisasi ini pada dasarnya adalah membagi dan mengelompokkan bidang kerja serta menetapkan dan menyusun hubungan kerja para karyawan. Pabrik Gula Jatiroto dipimpin oleh administrator yang bertanggungjawab secara langsung kepada direksi tentang semua aktivitas perusahaan yang dikelola. Administrator dibantu oleh empat kepala bagian, yaitu Kepala Bagian Tanaman, Kepala Bagian Administrasi dan Umum (AKU), Kepala Bagian Pengolahan, dan Kepala Bagian Instalasi. Struktur organisasi PG. Jatiroto secara lengkap dapat dilihat pada bagan berikut.



Gambar 5.6 Bagan Struktur Organisasi PG. Jatiroto

Formasi karyawan tetap PG. Jatiroto pada masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Karyawan Tetap Pada Masing-Masing Bagian dan Sub Bagian PG. Jatiroto.

No.	Bagian/Sub. Bagian	Kary. Gol. III ^A s/d IV ^D	Kary. Gol. II ^A s/d II ^D	Jumlah Karyawan
1.	AKU	9	216	225
2.	Tanaman	23	545	568
	Tebang dan angkut tebu	3	196	199
3.	Instalasi	13	451	464
	Ex. Alat Pengangkut	1	93	94
	Ex. Alat Pertanian	-	119	119
4.	Pengolahan	6	24	30
	Jumlah	55	1644	1699

Sumber : PG. Jatiroto, Desember 2001.

Bila dikelompokkan berdasarkan umur dan golongan, maka formasi karyawan tetap PG. Jatiroto dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.4 Karyawan PG. Jatiroto Berdasarkan Umur dan Golongan.

Umur	Kary. Gol. III ^A s/d IV ^D	Kary. Gol. II ^A s/d II ^D	Jumlah Karyawan
≤ 30 tahun	3	59	62
31 – 40 tahun	15	329	344
41 – 50 tahun	29	977	1.006
51 – 55 tahun	8	279	287
Jumlah	55	1644	1699

Sumber : PG. Jatiroto, Desember 2001.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1.006 orang (59,2%) berada pada umur 41 – 50 tahun yang merupakan periode produktif, sedangkan pada umur ≤ 30 tahun berjumlah 62 orang (3,6%) yang merupakan masa awal karyawan bekerja. Karyawan yang mendekati masa pensiun (umur 51 – 55 tahun) berjumlah 287 orang (16,9%) dari total karyawan.

5.2 Analisis Hasil Penelitian

5.2.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua sinder kebun wilayah (SKW) di rayon Hak Guna Usaha (HGU) maupun di rayon perluasan (TRI). Jumlah seluruh sinder kebun wilayah sebanyak 37 orang, yang terbagi atas 14 orang sinder kebun wilayah perluasan dan 23 orang sinder kebun wilayah Hak Guna Usaha. Semua responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, yang lebih banyak kegiatan di kebun, memimpin dan membina mandor kebun, pekerja dan petani, serta dalam masa giling dituntut kesiapan bertugas setiap saat. Karenanya bila sinder kebun tersebut seorang wanita maka resiko yang dihadapinya akan lebih tinggi.

Ditinjau dari segi umur responden, sebagian besar responden berusia 41 – 50 tahun yaitu 13 orang (56,5%) responden Hak Guna Usaha dan 8 orang (57,2%) responden perluasan. Responden yang berumur di bawah 30 tahun sebanyak 1 orang (4,3%) responden Hak Guna Usaha dan 1 orang (7,1%) responden perluasan. Secara lengkap distribusi umur responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Umur Responden

Umur	SKW		Perluasan	
	f	%	f	%
≤ 30 tahun	1	4,3	1	7,1
31 – 40 tahun	6	26,1	1	7,1
41 – 50 tahun	13	56,5	8	57,2
51 – 55 tahun	3	13,1	4	28,6

Sumber : Data primer, 2001.

Tingkat pendidikan responden pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa semua berpendidikan minimal SLTA, tidak ada responden yang hanya berpendidikan SLTP. Responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 14 orang (60,8%) dari 23 sinder kebun wilayah Hak Guna Usaha dan sebanyak 11 orang (78,6%) dari 14 sinder kebun wilayah perluasan. Sementara responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 6 orang (26,1%) dari 23 sinder kebun wilayah Hak Guna Usaha dan

sebanyak 2 orang (14,3%) dari 14 sinder kebun wilayah perluasan. Sisanya berpendidikan diploma.

Tabel 5.6 Tingkat Pendidikan Responden.

Pendidikan	SKW	HGU	SKW	Perluasan
	F	%	f	%
SLTP	-	-	-	-
SLTA	14	60,9	11	78,6
Diploma	3	13,0	1	7,1
Sarjana	6	26,1	2	14,3

Sumber : Data primer, 2001.

Masa kerja responden beragam. Tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja di atas 20 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (43,5%) dari 23 sinder kebun wilayah HGU dan 10 orang (71,4%) dari 14 sinder kebun wilayah perluasan. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun hanya sebanyak 1 orang (7,1%).

Tabel 5.7 Masa Kerja Responden.

Masa Kerja	SKW	HGU	SKW	Perluasan
	F	%	f	%
< 5 tahun	-	-	1	7,1
5 – 10 tahun	7	30,4	-	-
11 – 15 tahun	1	4,5	1	7,1
16 – 20 tahun	5	21,7	2	14,3
> 20 tahun	10	43,5	10	71,5
Jumlah	23	100,0	14	100,0

Sumber : Data primer, 2001.

5.2.2 Analisis Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis validitas dari butir-butir pertanyaan variabel produktivitas dengan menggunakan korelasi *Spearman Program SPSS for Windows* disajikan pada tabel 8. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sepuluh (10) butir pertanyaan memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan variabel produktivitas (Y). Koefisien korelasi butir pertanyaan yang signifikan pada $\alpha \leq 0,05$ berstatus valid.

Tabel 5.8 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$

Butir Pertanyaan	Koefisien korelasi	Signifikan pada α	Status
Y ₁	0.285	0.005	Valid
Y ₂	0.132	0.021	Valid
Y ₃	0.450	0.012	Valid
Y ₄	0.253	0.002	Valid
Y ₅	0.541	0.032	Valid
Y ₆	0.285	0.005	Valid
Y ₇	0.132	0.021	Valid
Y ₈	0.541	0.032	Valid
Y ₉	0.253	0.002	Valid
Y ₁₀	0.045	0.012	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

Hasil analisis validitas dari pertanyaan motivasi prestasi (X_1) dengan korelasi *Spearman program SPSS for Windows* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan variabel Motivasi Prestasi Pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$

Butir pertanyaan	Koefisien korelasi	Signifikan pada α	Status
X _{1.1}	0.120	0.047	Valid
X _{1.2}	0.125	0.011	Valid
X _{1.3}	0.199	0.001	Valid
X _{1.4}	0.105	0.021	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001

Tabel 5.9 tampak bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel motivasi prestasi (X_1), yaitu : X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4} memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan variabel motivasi prestasi (X_1), yang berarti butir pertanyaan tersebut berstatus valid.

Hasil pengujian validitas butir pertanyaan untuk variabel motivasi kekuasaan (X_2) disajikan pada tabel 5.10.

Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Motivasi Kekuasaan Pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$

Butir pertanyaan	Koefisien korelasi	Signifikan pada α	status
X _{2,1}	0.101	0.021	valid
X _{2,2}	0.135	0.012	valid
X _{2,3}	0.111	0.001	valid
X _{2,4}	0.036	0.011	valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

Pada tabel 5.10 tampak bahwa koefisien korelasi butir pertanyaan variabel motivasi kekuasaan (X_2) signifikan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, yang berarti butir pertanyaan variabel kekuasaan (X_2) yaitu : X_{2,1}, X_{2,2}, X_{2,3}, X_{2,4} berstatus valid.

Hasil pengujian validitas butir pertanyaan variabel motivasi afiliasi (X_3) menunjukkan signifikan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.11 Hasil pengujian Validitas Butir Pertanyaan Motivasi Afiliasi Pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$

Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikan pada α	Status
X _{3,1}	0.120	0.021	valid
X _{3,2}	0.334	0.009	valid
X _{3,3}	0.238	0.002	Valid
X _{3,4}	0.832	0.016	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

Tabel 5.12 tampak bahwa butir pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja (X_4) memiliki koefisien korelasi yang signifikan. Koefisien korelasi butir pertanyaan pada $\alpha = 0,05$ berstatus valid. Butir pertanyaan yang tidak valid adalah jika koefisien korelasinya signifikan pada $\alpha > 0,05$. Butir pertanyaan yang tidak valid mungkin disebabkan : tujuan butir-butir pertanyaan berstatus telah digambarkan oleh butir-butir pertanyaan yang lain atau tidak adanya konsistensi

jawaban antar observasi yang disebabkan karena pertanyaannya membingungkan responden.

Hasil uji validitas butir pertanyaan variabel kemampuan kerja (X_4) yaitu : $X_{4.1}$, $X_{4.2}$, $X_{4.3}$, $X_{4.4}$, $X_{4.5}$, $X_{4.5}$, $X_{4.6}$, $X_{4.7}$, $X_{4.8}$, $X_{4.9}$, $X_{4.10}$ disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.12 Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan Kemampuan Kerja Pada Tingkat Kepercayaan $\alpha = 0,05$

Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikan pada α	Status
$X_{4.1}$	0.285	0.005	Valid
$X_{4.2}$	0.130	0.020	Valid
$X_{4.3}$	0.045	0.002	Valid
$X_{4.4}$	0.250	0.032	Valid
$X_{4.5}$	0.521	0.005	Valid
$X_{4.6}$	0.186	0.020	Valid
$X_{4.7}$	0.232	0.030	Valid
$X_{4.8}$	0.241	0.030	Valid
$X_{4.9}$	0.153	0.001	Valid
$X_{4.10}$	0.104	0.011	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

Hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan *Program SPSS for Windows*, perhitungan *alpha Cronbach* menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil perhitungan *alpha Cronbach* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Status
Produktivitas (Y)	0,6941	Tinggi
Prestasi (X_1)	0,6948	Tinggi
Kekuasaan (X_2)	0,7627	Tinggi
Afiliasi (X_3)	0,7314	Tinggi
Kemampuan Kerja (X_4)	0,6799	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

Hasil pengujian pada tabel 5.13 tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas yang tinggi untuk variabel produktivitas (Y) dan motivasi prestasi (X_1), motivasi kekuasaan (X_2), motivasi afiliasi (X_3), serta kemampuan kerja (X_4).

5.2.3 Hasil Eksplisit Model Regresi

Fungsi regresi yang dihasilkan dari data yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dengan program *Statistical Packet for Sosial Science* (SPSS) untuk wilayah perluasan maupun wilayah Hak Guna Usaha adalah sebagai berikut :

1. Model Regresi Linier Berganda Wilayah Hak Guna Usaha

Korelasi dan regresi linier berganda variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat wilayah Hak Guna Usaha disajikan pada tabel 15.

Tabel 5.14 Korelasi dan Regresi Linier Berganda Variabel-Variabel Motivasi Prestasi (X_1), Motivasi Kekuasaan (X_2), Motivasi Afiliasi (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) Terhadap Produktivitas kerja di Wilayah Hak Guna Usaha.

Variabel	β_i	t hitung	Signifikan pada α
Prestasi (X_1)	0,701	3,145	0,006
Kekuasaan (X_2)	0,108	2,579	0,016
Afiliasi (X_3)	0,638	2,962	0,013
Kemampuan Kerja (X_4)	0,135	2,004	0,032
Konstanta	25,234	3,107	0,006
R = 0,868	Persamaan Regresi Berganda $\hat{Y} = 25,234 + 0,701X_1 + 0,108X_2 + 0,638X_3 + 0,135X_4$		
R ² = 0,753			
F hitung = 3,939			
Sign.F(p) = 0,018			
Durbin Watson = 1,353			

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

2. Model Regresi Linier Berganda Wilayah Perluasan.

Korelasi dan regresi linier berganda variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat wilayah perluasan disajikan pada tabel 15.

Tabel 5.15 Korelasi dan Regresi Linier Berganda Variabel-Variabel Motivasi Prestasi (X_1), Motivasi Kekuasaan (X_2), Motivasi Afiliasi (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) Terhadap Produktivitas kerja di Wilayah Perluasan.

Variabel	β_i	t hitung	Signifikan pada α
Prestasi (X_1)	0,960	2,046	0,033
Kekuasaan (X_2)	0,0717	2,141	0,028
Afiliasi (X_3)	0,526	3,510	0,009
Kemampuan Kerja (X_4)	0,266	2,848	0,013
Konstanta	3,406	3,170	0,019
R = 0,857 R ² = 0,648 F hitung = 5,067 Sign.F(p) = 0,004 Durbin Watson = 1,250	Persamaan Regresi Berganda $\hat{Y} = 3,406 + 0,960X_1 + 0,0717X_2 + 0,526X_3 + 0,266X_4$		

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2001.

5.2.4 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Simultan dan Parsial

1. wilayah Hak Guna Usaha

Uji signifikansi secara simultan adalah menguji hipotesis apakah variabel-variabel bebas secara serempak berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas. Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_a : \text{paling tidak ada sebuah } \beta_i \neq 0.$$

Kriteria uji adalah jika nilai F-hitung (pada lampiran ANOVA sebagai F) > F-tabel dengan derajat bebas, $n-k-1 = 18$, $k = 4$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Atau secara mudah bisa dengan membandingkan signifikansi F dengan *level of significance* (α) yang digunakan = 0,05. Jika signifikansi F < α , maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dari lampiran, terlihat bahwa nilai F = 3,939 dengan *significance F change* = 0,018, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara serempak variabel-variabel bebas (X_i) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).

Uji signifikansi secara parsial adalah menguji hipotesis apakah variabel-variabel bebas secara parsial atau individual berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Kriteria uji adalah jika nilai *t*-hitung (pada lampiran *COEFFICIENTS* sebagai *t*) > *t*-tabel dengan derajat bebas, $n-1 = 22$, dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Atau secara mudah bisa dengan membandingkan signifikansi *t* dengan *level of significance* (α) yang digunakan = 0,05. Jika signifikansi $t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dari lampiran, terlihat bahwa nilai *t* untuk masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut :

- a. $t\beta_1 = 3,145$ dengan signifikansi $t = 0,006$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_1 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (*Y*).
 - b. $t\beta_2 = 2,579$ dengan signifikansi $t = 0,016$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_2 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (*Y*).
 - c. $t\beta_3 = 2,962$ dengan signifikansi $t = 0,013$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_3 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (*Y*).
 - e. $t\beta_4 = 2,004$ dengan signifikansi $t = 0,032$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_4 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (*Y*).
2. wilayah perluasan.

Kriteria uji adalah jika nilai *F*-hitung (pada lampiran ANOVA sebagai *F*) > *F*-tabel dengan derajat bebas, $n-k-1 = 9$, $k = 4$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Atau secara mudah bisa dengan membandingkan signifikansi *F* dengan *level of significance* (α) yang digunakan = 0,05. Jika signifikansi $F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Pada lampiran, terlihat

bahwa nilai $F = 5,067$ dengan *significance F change* = 0,004, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara serempak variabel-variabel bebas (X_i) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria uji untuk uji parsial adalah jika nilai t-hitung (pada lampiran *COEFFICIENTS* sebagai t) > t-tabel dengan derajat bebas, $n-1 = 13$, dan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Atau secara mudah bisa dengan memperbandingkan signifikansi t dengan *level of significance* (α) yang digunakan = 0,05. Jika signifikansi $t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Pada lampiran, terlihat bahwa nilai t untuk masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut :

- a. $t\beta_1 = 2,046$ dengan signifikansi $t = 0,033$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_1 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).
- b. $t\beta_2 = 2,141$ dengan signifikansi $t = 0,028$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_2 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).
- b. $t\beta_3 = 3,510$ dengan signifikansi $t = 0,009$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_3 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).
- c. $t\beta_4 = 2,848$ dengan signifikansi $t = 0,013$, angka ini lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya, secara individual variabel bebas X_4 berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).

5.2.5 Kesesuaian Model

Tingkat kesesuaian model merupakan ukuran ketepatan pemilihan variabel bebas. Ukurannya adalah besaran R^2 (*coefficient of determination* atau COD), di mana $0 \leq R^2 \leq 1$. Makin tinggi nilai COD, makin tepat pemilihan variabel bebas yang bisa menjelaskan hubungan yang diteliti.

1. Wilayah Hak Guna Usaha.

Lampiran pada bagian *MODEL SUMMARY*, terlihat bahwa $R^2 = 0,753$. Ini menerangkan bahwa sebanyak 75,30% perubahan-perubahan Y dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 . Sisanya sebesar $1 - 75,30\% = 24,70\%$, tidak dapat dijelaskan oleh perubahan variabel-variabel tersebut, dan telah tergabung ke dalam variabel *error*, atau dengan kata lain dijelaskan oleh perubahan variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Besaran COD telah menunjukkan bahwa model regresi untuk wilayah Hak Guna Usaha yang dihasilkan cukup dapat menjelaskan hubungan-hubungan variabel yang diteliti.

2. Wilayah Perluasan.

Lampiran yang sama, terlihat bahwa $R^2 = 0,648$. Ini menerangkan bahwa sebanyak 64,80% perubahan-perubahan Y dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 . Sisanya sebesar $1 - 64,80\% = 35,20\%$, tidak dapat dijelaskan oleh perubahan variabel-variabel tersebut, dan telah tergabung ke dalam variabel *error*, atau dengan kata lain dijelaskan oleh perubahan variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Besaran COD telah menunjukkan bahwa model regresi untuk wilayah Perluasan yang dihasilkan cukup dapat menjelaskan hubungan-hubungan variabel yang diteliti.

5.2.6 Analisis Uji Asumsi Klasik

Ada tiga asumsi klasik penting dalam analisis regresi yang perlu diuji pemenuhannya. Hal ini berkaitan sekali dengan kualitas estimasi koefisien regresi yang dihasilkan. Pada prinsip *ordinary least square* (OLS) untuk analisis regresi, ketiga asumsi klasik tersebut disyaratkan agar estimasi koefisien regresi bersifat tidak bias dan terbaik dari berbagai kemungkinan estimasinya (*best linear unbiased estimator* atau BLUE). Ketiga asumsi klasik tersebut adalah : (1) tidak terjadi otokorelasi, (2) tidak bersifat heteroskedastis dan (3) tidak terjadi multikolinieritas.

1. Tidak Terjadi Otokorelasi.

Otokorelasi adalah hubungan serial pada variabel *error*. Jika ini terjadi, ini menandakan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan tidak bersifat BLUE. Uji ada atau tidaknya otokorelasi dapat dilihat pada besaran nilai Durbin-Watson. Pada penelitian ini, nilai Durbin-Watson untuk wilayah HGU adalah $D = 1,353$ dan untuk wilayah Perluasan adalah $D = 1,250$.

Jika hipotesis yang diuji :

H_0 : tidak ada otokorelasi negatif.

H_a : ada otokorelasi negatif.

Kriteria uji adalah :

$D > 4 - d_L$ tolak H_0 ,
 $D < 4 - d_U$ terima H_0 ,
 $4 - d_U \leq D \leq 4 - d_L$ tidak ada kesimpulan.

Untuk $n = 23$ dan $k = 4$, $d_L = 0,77$ dan $d_U = 1,53$ (lihat Tabel Durbin-Watson).
 $4 - d_L = 4 - 0,77 = 3,23$ dan $4 - d_U = 4 - 1,53 = 2,47$.

Wilayah HGU, $D = 1,353 < 4 - d_U$, artinya terima H_0 . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada otokorelasi negatif pada model regresi untuk wilayah HGU.

Wilayah Perluasan, $D = 1,250 < 4 - d_U$, artinya H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada otokorelasi negatif pada model regresi untuk wilayah Perluasan.

Jika hipotesis yang diuji :

H_0 : tidak ada otokorelasi negatif dan positif.

H_a : ada otokorelasi negatif dan positif.

Kriteria uji adalah :

$D < d_L$ tolak H_0 ,
 $D > 4 - d_L$ tolak H_0 ,
 $d_U < D < 4 - d_U$ terima H_0 ,
 $4 - d_U \leq D \leq 4 - d_L$ atau $d_L \leq D \leq d_U$ tidak ada kesimpulan.

Wilayah HGU, $d_L \leq D = 1,353 \leq d_U$, artinya tidak ada kesimpulan menerima atau menolak H_0 . Tidak dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau ada otokorelasi negatif dan positif pada model regresi untuk wilayah HGU.

Wilayah Perluasan, $d_L \leq D = 1,250 \leq D_U$, artinya tidak ada kesimpulan menerima atau menolak H_0 . Tidak dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau ada otokorelasi negatif dan positif pada model regresi untuk wilayah Perluasan.

Jika hipotesis yang diuji :

H_0 : tidak ada otokorelasi positif.

H_a : ada otokorelasi positif.

Kriteria uji adalah :

$D < d_L$	tolak H_0 ,
$D > d_U$	terima H_0 ,
$d_L < D < d_U$	tidak ada kesimpulan.

Wilayah HGU, $d_L \leq D = 1,353 \leq D_U$, artinya tidak ada kesimpulan menerima atau menolak H_0 . Tidak dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau ada otokorelasi positif pada model regresi untuk wilayah HGU.

Wilayah Perluasan, $d_L \leq D = 1,250 \leq D_U$, artinya tidak ada kesimpulan menerima atau menolak H_0 . Tidak dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau ada otokorelasi positif pada model regresi untuk wilayah Perluasan.

Ini belum dapat dikatakan telah terjadi pelanggaran terhadap asumsi klasik yang berkaitan dengan otokorelasi.

2. Tidak Bersifat Heteroskedastis.

Ini juga persyaratan agar koefisien regresi bersifat BLUE. Heteroskedastis adalah gejala yang menunjukkan bahwa varians dari variabel *error* tidak bersifat konstan. Secara mudah untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari : apakah ada korelasi yang kuat dan signifikan antara Y_i hasil observasi dengan variabel *error* (e_i). Jika ada korelasi yang kuat dan signifikan, maka hasil uji parsial terhadap koefisien regresi tidak banyak bermanfaat. Korelasi antara Y_i dengan e_i dihitung dengan pendekatan Spearman (*rank correlation*). Hasil perhitungan koefisien korelasi Spearman antara Y_i dan e_i adalah :

a. Wilayah HGU :

Y_i actual	E_i	Rank Y_i	Rank e_i	d	d^2
17	-.46453	14.5	7	7.5	56.3
16	-1.02523	10	6	4	16
18	1.04943	18.33	19	-0.67	0.45
18	.89760	18.33	13	5.33	28.41
18	2.70979	18.33	22	-3.67	13.47
16	2.17325	10	18	-8	64
16	.00042	10	9	1	1
19	2.61418	22.5	20	2.5	6.3
15	-1.60666	5.5	5	0.5	0.25
16	.06821	10	10	0	0
12	-6.07637	2	1	1	1
14	-1.12146	3.5	8	-4.5	20.3
15	-1.87805	5.5	4	1.5	2.3
10	-5.04155	1	2	-1	1
14	-2.81588	3.5	3	0.5	0.25
17	.89212	14.5	11	3.5	12.3
16	.14644	10	12	-2	4
18	1.57309	18.33	14	4.33	18.75
18	2.94053	18.33	15	3.33	11.09
18	1.71279	18.33	16	2.33	5.43
16	1.91575	10	17	-7	49
16	2.54569	10	21	-11	121
19	3.36433	22.5	23	-0.5	0.25
				Jumlah	1332.85

$$R_s = 1 - 6 \left(\frac{\sum d^2}{N(N^2-1)} \right)$$

$$= 1 - 6 [1332,85 / \{23(23^2 - 1)\}] = 0.34$$

R_s sebesar 0,34 ini kemudian diuji signifikansinya dengan uji-t terhadap R_s :

$$t = \frac{R_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1 - R_s^2}} = \frac{0,34 (\sqrt{23-2})}{\sqrt{1 - 0,34^2}} = 1,65678$$

t-tabel pada $\alpha = 5,00\%$ dengan $df = 23 - 2 = 21$ adalah 2,060, maka t-hitung sebesar $1,65678 < 2,060$. Dapat disimpulkan korelasi antara Y_i dan e_i tidak signifikan, artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

b. Wilayah Perluasan :

Y_i actual	E_i	Rank Y_i	Rank e_i	d	d^2
16	-2.24540	7.5	7	0.5	0.25
17	-2.02512	10	3	7	49
18	1.24943	11.5	11	0.5	0.25
19	.87760	13.5	10	3.5	12.3
18	2.06966	11.5	12	-0.5	0.25
16	2.17828	7.5	13	-5.5	30.3
16	.00084	7.5	8	-0.5	0.25
19	2.68488	13.5	14	-0.5	2.25
15	-1.59693	4.5	5	-0.5	0.25
16	.06414	7.5	9	-1.5	2.3
14	-4.07246	2.5	1	1.5	2.3
14	-1.14144	2.5	6	-3.5	12.3
15	-1.75905	4.5	4	0.5	0.25
12	-3.04777	1	2	-1	1
				Jumlah	313.25

$$R_s = 1 - 6 \left(\frac{\sum d^2}{N(N^2 - 1)} \right)$$

$$= 1 - 6 [313,25 / \{14(14 - 1)\}] = 0,31$$

R_s sebesar 0,31 ini kemudian diuji signifikansinya dengan uji-t terhadap R_s :

$$t = \frac{R_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1 - R_s^2}} = \frac{0,31 (\sqrt{14-2})}{\sqrt{1 - 0,31^2}} = 1,22002$$

t-tabel pada $\alpha = 5,00\%$ dengan $df = 27 - 2 = 25$ adalah 2,060, maka t-hitung sebesar $1,22002 < 2,060$. Dapat disimpulkan korelasi antara Y_i dan e_i tidak signifikan, artinya tidak ada gejala heteroskedastitas.

3. Tidak Bersifat Multikolinieritas.

Jika ada gejala multikolinieritas yang ditunjukkan oleh adanya korelasi antar variabel bebas, maka koefisien regresi yang dihasilkan tidak bersifat BLUE. Pada tabel *Collinearity Diagnostic* (lihat Lampiran), sampai pada dimension model ke-5, nilai *Condition Index* tidak mencapai angka 15, juga nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5,0 (nilai VIF < 5,0). Ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Secara statistik, hasil uji terhadap ketiga asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi, maka model-model regresi untuk wilayah HGU dan wilayah Perluasan yang dihasilkan merupakan model yang memenuhi syarat untuk dibahas lebih lanjut.

5.3 Pembahasan Hasil Analisis

Motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah. Ini berarti perubahan pada variabel motivasi dan kemampuan kerja tersebut akan mengakibatkan perubahan pada produktivitas kerja sinder kebun wilayah sebesar koefisien masing-masing variabel tersebut.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku sinder kebun wilayah dalam organisasi. Dorongan ini timbul karena adanya kebutuhan. Sinder kebun wilayah melaksanakan aktivitas pekerjaannya berdasarkan standart operasional prosedur (SOP) yang dijabarkan lebih spesifik lagi sesuai dengan kondisi riil di masing-masing wilayah, misalnya ; produksi, standart teknis, waktu penyelesaian pekerjaan, dan sebagainya yang akan menentukan keragaan produktivitas kerja sinder kebun wilayah. Dengan demikian ada suatu kebutuhan yang harus dicapai di masing-masing wilayah kasinderan. Kebutuhan ini merupakan motivasi yang mendorong dan mengarahkan aktivitas kerja sinder kebun wilayah dalam organisasi. Karena kondisi wilayah yang dihadapi berbeda, maka dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal, maka kebutuhan yang memotivasi aktivitas kerjanya berbeda sesuai dengan wilayah masing-masing.

Sejalan dengan pendapat Mc Clelland, dorongan motivasi untuk mencapai SOP dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya sinder kebun wilayah dapat menfokuskan pada kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, sehingga perubahan ketiga kebutuhan tersebut akan berdampak pada keragaan produktivitas kerja yang dicapai. Demikian juga dengan kemampuan kerja yaitu pendidikan formal, pengalaman kerja, menciptakan tim kerja yang baik,

merupakan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sinder kebun wilayah yang mempunyai kemampuan kerja rendah akan memiliki produktivitas kerja yang lebih rendah pula dibanding dengan sinder kebun wilayah yang memiliki kemampuan kerja tinggi. Hasil analisis ini sejalan dengan temuan Felman dalam Swasto (1996 : 30) bukti-bukti menunjukkan bahwa produktivitas akan meningkat oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan kemampuan kerja individu.





BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

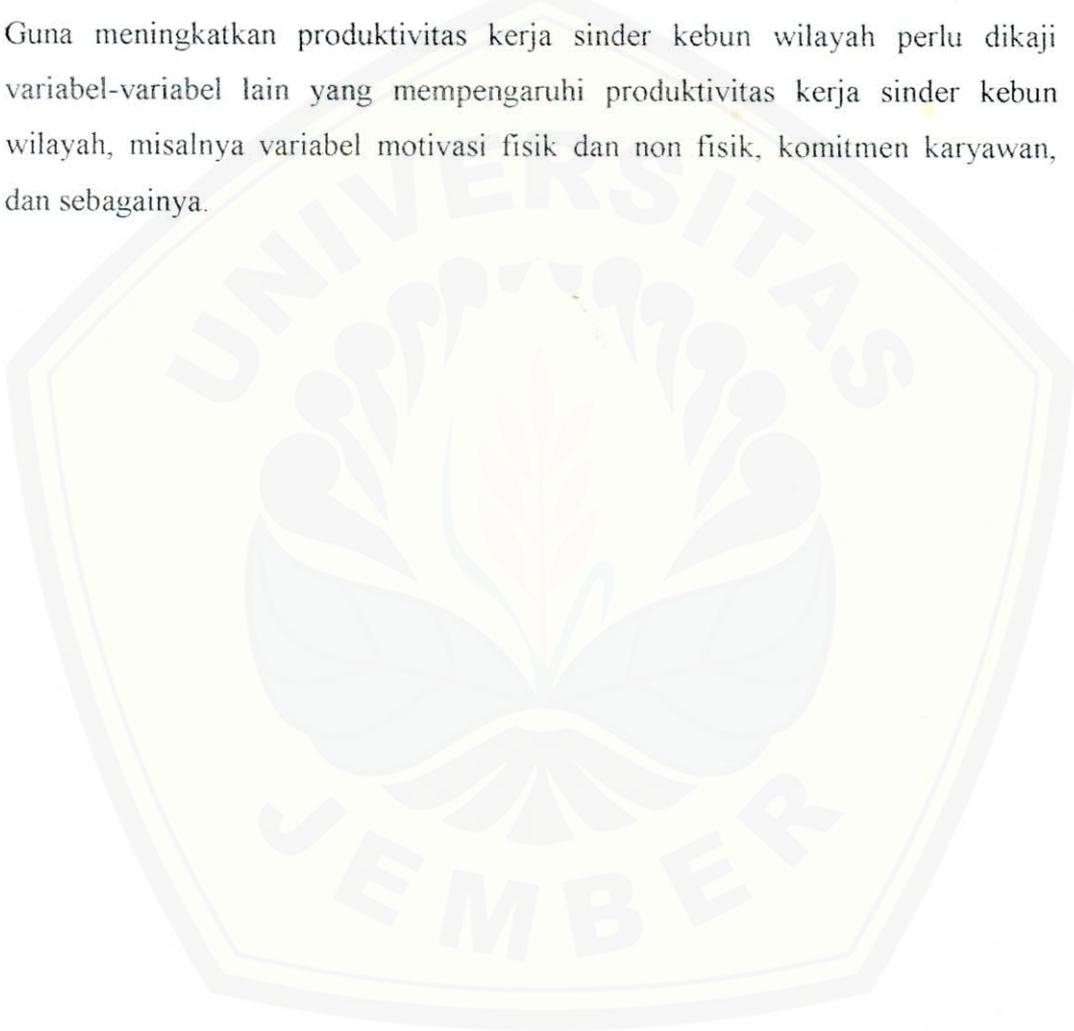
6.1 Kesimpulan

- Kesimpulan dari hasil analisis dan interpretasi dalam penelitian ini adalah :
1. Motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah Perluasan maupun Hak Guna Usaha (HGU), dengan nilai F hitung = 5,067 signifikan pada $\alpha = 0,004$ bagi wilayah Hak Guna Usaha, dan nilai F hitung = 3,939 signifikan pada $\alpha = 0,018$ bagi wilayah perluasan.
 2. Analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan kemampuan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sinder kebun wilayah Hak Guna Usaha maupun perluasan. Nilai t hitung wilayah Hak Guna Usaha adalah : motivasi prestasi nilai $t_{\beta_1} = 3,145$ signifikan pada $\alpha = 0,006$, motivasi kekuasaan nilai $t_{\beta_2} = 2,579$ signifikan pada $\alpha = 0,016$, motivasi afiliasi nilai $t_{\beta_3} = 2,962$ signifikan pada $\alpha = 0,013$ kemampuan kerja nilai $t_{\beta_4} = 2,004$ signifikan pada $\alpha = 0,006$, serta nilai t hitung wilayah perluasan adalah : motivasi prestasi nilai $t_{\beta_1} = 2,046$ signifikan pada $\alpha = 0,033$, motivasi kekuasaan nilai $t_{\beta_2} = 2,141$ signifikan pada $\alpha = 0,028$, motivasi afiliasi nilai $t_{\beta_3} = 3,510$ signifikan pada $\alpha = 0,009$ dan kemampuan kerja nilai $t_{\beta_4} = 2,848$ signifikan pada $\alpha = 0,013$.
 3. Variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian yang meliputi variabel motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi serta kemampuan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap perubahan produktivitas kerja sinder kebun wilayah sebesar 75,3% bagi wilayah Hak Guna Usaha, dan 64,8% bagi wilayah perluasan.

6.2 Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah :

1. Motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan kemampuan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja sinder kebun wilayah, maka guna meningkatkan produktivitas kerja, manajemen dapat mengembangkan motivasi dan kemampuan kerja sinder kebun wilayah ke arah tujuan organisasi melalui pelatihan, pemberian insentif dan sebagainya.
2. Guna meningkatkan produktivitas kerja sinder kebun wilayah perlu dikaji variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja sinder kebun wilayah, misalnya variabel motivasi fisik dan non fisik, komitmen karyawan, dan sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, M. I. 1990. *Sikap Tauhid dan Motivasi Kerja*. Jurnal Ulumul Qur'an No.6 Vol.2. Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat.
- Algifari. 1997. *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. 1993. *Prinsip Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi ke-empat. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, K. 1989. *Human Bihavior at Work Organizational Bihavior*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Dracher, P.F. 1972. *Praktek Manajemen*. Bandung: Alumni Bandung.
- Emory, C. W. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., Evansevich, J.M., Donnely dan James, H. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid I. Edisi ke-delapan. Alih Bahasa Nunuk Andriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gie The Liang. 1986. *Kamus Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Gomes, C. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Hackman, J.R., and Oldman G.R., 1980. *Work Redesign*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Halsey, G.D. 1995. *Bagaimana Memimpin Bawahan dan Pegawai Saudara*. Jakarta : Jaya Sakti.
- Hanafi, I. 1997. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas (Studi pada Tenaga Pemasaran Empat Perusahaan Asuransi di Kotamadya Malang)*. Tesis Program Pasca Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hersey, P.dan Ken Blanchard, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Istitimijati. 1999. *Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PDAM Kodya Malang)*. Tesis Program Pasca Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Manulang, M. 1992. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta : PT. BPFE.

- Mitland, 1997. *Modern Leadership is a motivational matter*. Journal of Industrial Relation. November, vol. 43.
- Reksohadiprojo, S. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprojo, S. dan T. Hani Handoko. 1986. *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. dan Coulter M. 1999. *Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Manajemen, Kumpulan Kertas Kerja, Seri Produktivitas IV*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rituh, C. 1994. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Edisi I. Yogyakarta: Liberty.
- Siagian, S.P. 1986. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J., A.F. and Edward Freeman, 1989. *Management*. Fourth Edition. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Sudarso. 1998. *Motivasi dan Pelatihan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana. Malang:Unibraw.
- Sudradjat, M.S.W, 1944. *Mengenal Ekonometri Pemula*. Bandung: Armico.
- Sutermeister, R.A. 1985. *People and Productivity*. New York: Mc. Graw Hill Book Comp. Inc.
- Swasto. 1996. *Pengembangan SDM serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Tiffin, J., and E.J. Mc. Cormich, 1972. *Industrial Psychology*. Sixth Edition. London : George Allen and Unwin Ltd.
- Tim Ahli Manajemen ITB. 1987. *Manajemen*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Timotius, H. 1996. *Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Materi Short Cours Keempat. Malang.
- Umar, H. 2000. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Adya Bakti.
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik*. Bandung: Mandar Maju.

Lampiran I.

PETA KAB. LUMAJANG

POTENSI TEBU EX KAB. LUMAJANG TAHUN 2002

Luas : 14.500 Ha → Tebu : 13.000.000 Kui
 Ex. PG. Djatiroto HGU (TS) : Kui
 Ex. Perluasan (TR) : Kui
 Tebu (Excl. PG. Djatiroto TR) : Kui

PETA KABUPATEN LUMAJANG

SK. 1 250000

KAB. PROBOLINGGO

SK. GUB. 149/97 (Rayonisasi)

Kec. Ranuyoso

PG. Padjarakan

PG. Gending

PG. Wonolangan

Kab. Sidoarjo
PG. Candi

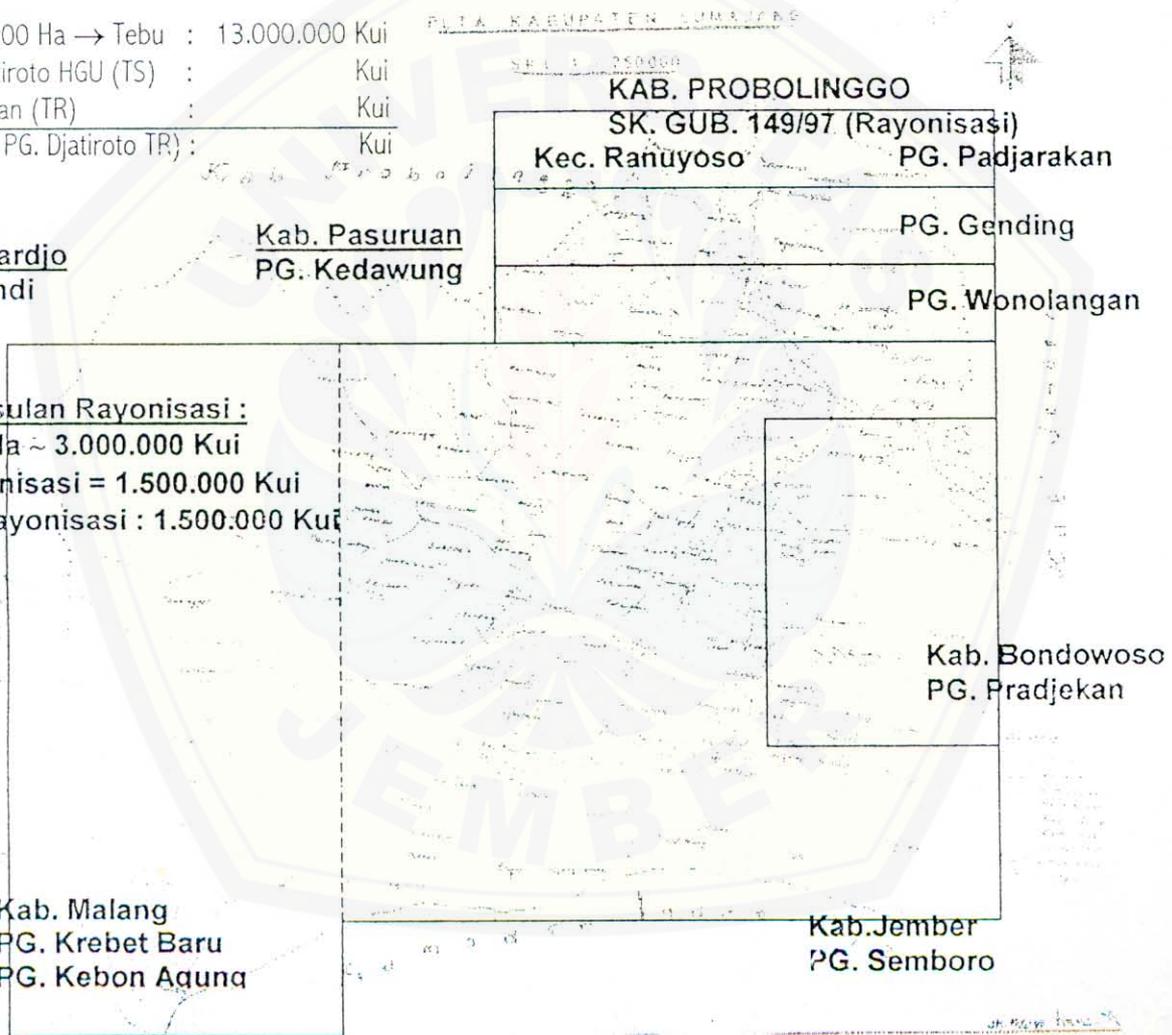
Kab. Pasuruan
PG. Kedawung

Usulan Rayonisasi :
 ± 2.500 Ha ~ 3.000.000 Kui
 ↳ Rayonisasi = 1.500.000 Kui
 ↳ Re Rayonisasi : 1.500.000 Kui

Kab. Bondowoso
PG. Pradjekan

Kab. Malang
PG. Kerebet Baru
PG. Kebon Agung

Kab. Jember
PG. Semboro



Lampiran 2.

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

Daftar Identitas

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Tempat/tgl. Lahir :
4. Mulai bekerja di kebun :
5. Mulai diangkat sebagai karyawan :
6. Jabatan sekarang :
7. Jumlah tanggungan keluarga : Istri : orang
 Anak : orang
 Orang tua: orang
 Adik/sdr. : orang
 Lain-lain : orang, sebutkan :
8. Sumber pendapatan keluarga :

(a). Gaji karyawan saja.	(d). Gaji karyawan dan gaji pegawai lain
(b). Gaji karyawan dan berdagang.	(e). Lain-lain, sebutkan:
(c). Gaji karyawan dan bertani

Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia. Bapak/Sdr cukup memilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia.
2. Bapak/Sdr cukup memberi tanda silang [x] pada pilihan jawaban yang Bapak/Sdr pilih. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang menunjukkan benar atau salah. Yang terpenting, jawaban yang Bapak/Sdr pilih benar-benar berdasarkan apa yang Bapak/Sdr alami dan rasakan sekarang.
3. Jawaban Bapak/Sdr tidak ada kaitannya dengan penilaian Bapak/Sdr dari perusahaan.

4. Bila Bapak /Sdr menemui kesulitan dalam menjawab / memahami pertanyaan, maka Bapak/Sdr bisa langsung menanyakan kejelasan maksud pertanyaan kepada peneliti.

PERTANYAAN

MOTIVASI

Prestasi (X_1)

Skor

1. Apa yang Bapak/Sdr lakukan dalam upaya mencapai sasaran produksi yang telah ditetapkan/ditargetkan ?
 - a. Setiap waktu mengevaluasi hasil dan mencari peluang/terobosan
 - b. Secara periodik mengevaluasi hasil dan mencari peluang/terobosan
 - c. Kadang-kadang mengevaluasi hasil dan mencari peluang/terobosan
 - d. Jarang mengevaluasi hasil dan mencari peluang/terobosan
 - e. Tidak pernah mengevaluasi hasil dan mencari peluang/terobosan

2. Bagaimana Bapak/Sdr memecahkan kesulitan atau kendala-kendala yang dihadapi dalam mengelola wilayah kasinderan ?
 - a. Setiap waktu berusaha mencari umpan balik/jalan keluar perbaikan.
 - b. Secara periodik berusaha mencari umpan balik/jalan keluar perbaikan.
 - c. Kadang-kadang berusaha mencari umpan balik/jalan keluar perbaikan.
 - d. Jarang berusaha mencari umpan balik/jalan keluar perbaikan.
 - e. Berjalan apa adanya, tidak mencari umpan balik/jalan keluar perbaikan.

3. Bagaimana pandangan Bapak/Sdr tentang target produksi dan standar teknis yang seharusnya dicapai/ditetapkan di wilayah kasinderan ?
 - a. Peluang tingkat keberhasilannya sedang (50 %)
 - b. Peluang tingkat keberhasilannya agak sulit/agak mudah dicapai
 - c. Peluang tingkat keberhasilannya sulit/mudah dicapai
 - d. Peluang tingkat keberhasilannya sangat sulit/sangat mudah dicapai

- e. Peluang tingkat keberhasilannya tidak mungkin dicapai
4. Bagaimana pandangan Bapak/Sdr tentang suatu keberhasilan ataupun kegagalan dalam mengelola wilayah kasinderan ?
- a. Merupakan tanggung jawab saya sepenuhnya
- b. Sebagian besar adalah tanggung jawab saya
- c. Sebagian (50%) adalah tanggung jawab saya
- d. Sebagian kecil adalah tanggung jawab saya
- e. Bukan merupakan tanggung jawab saya

Kekuasaan (X₂)

1. Apakah Bapak/Sdr merasa puas bila mempunyai pengaruh yang besar di lingkungan kerja Bapak/Sdr ?
- a. Sangat puas
- b. Puas
- c. Agak puas
- d. Tidak puas
- e. Sangat tidak puas
2. Apakah Bapak/Sdr merasa puas bila Bapak/Sdr diminta oleh teman-teman Bapak/Sdr atau orang-orang di lingkungan Bapak/Sdr untuk menjadi ketua/penggerak bagi mereka ?
- a. Sangat puas
- b. Puas
- c. Agak puas
- d. Tidak puas
- e. Sangat tidak puas

3. Bagaimana pandangan Bapak/Sdr terhadap pernyataan berikut :” Dalam bekerja ini saya lebih menyukai gengsi dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja saya”.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Agak setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

4. Bagaimana pandangan Bapak/Sdr terhadap pernyataan berikut:” Situasi kerja yang kompetitif dan berorientasi status lebih saya sukai”.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Agak setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Afiliasi (X₃)

1. Apakah Bapak/Sdr merasa lebih efektif bila bekerja mengelola wilayah kasinderan pada kondisi kerja team atau kelompok yang kooperatif ?

- a. Sangat efektif
- b. Efektif
- c. Agak efektif
- d. Tidak efektif
- e. Sangat tidak efektif

2. Bagaimana pandangan Bapak/Sdr bila ada teman Bapak/Sdr meminta bantuan tenaga kerja, pemikiran, dll sedangkan wilayah Bapak /Sdr sendiri masih perlu perhatian ?

- a. Dengan sangat senang hati membantu
- b. Dengan senang hati membantu
- c. Membantu seperlunya

- d. Kadang-kadang membantu
- e. Tidak akan membantu
- 3. Bagaimana pandangan Bapak/Sdr apabila kesepakatan dalam pemecahan masalah yang telah diambil bertentangan dengan pendapat atau pemikiran Bapak/Sdr ?
 - a. Sangat mendukung kesepakatan yang telah diambil
 - b. Mendukung kesepakatan yang telah diambil
 - c. Setengah mendukung kesepakatan yang telah diambil
 - d. Jarang mendukung kesepakatan yang telah diambil
 - e. Tidak akan mendukung kesepakatan yang telah diambil
- 4. Apakah Bapak/Sdr senang bekerja pada lingkungan kerja yang selalu berubah dan menuntut kemampuan untuk beradaptasi?
 - a. Sangat senang
 - b. Senang
 - c. kadang-kadang senang
 - d. Kurang senang
 - e. Tidak senang

Kemampuan Kerja (X₄)

- 1. Apakah pendidikan terakhir Bapak/Sdr ?
 - a. SLTA
 - b. Kejuruan, sebutkan:
 - c. Diploma (D₁, D₂, D₃)
 - d. Sarjana
- 2. Apakah Bapak/Sdr sering mengikuti pendidikan atau kursus dalam upaya peningkatan ketrampilan dan pengetahuan ?
 - a. Sangat Sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

3. Di luar pendidikan formal atau kursus apakah Bapak/Sdr sering belajar kepada teman atau orang lain, tentang berusaha tebu ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

4. Sebelum menjadi karyawan pabrik gula berapa lama Bapak/Sdr bekerja di sektor pertanian (non tebu) ?
 - a. lebih dari 10 tahun
 - b. 5 tahun sampai 10 tahun
 - c. 2 tahun sampai 5 tahun
 - d. kurang dari 2 tahun
 - e. Tidak pernah

5. Berapa lama Bapak/Sdr bekerja pada pertanian yang berbasis tebu ?
 - a. Lebih dari 10 tahun
 - b. 5 tahun sampai 10 tahun
 - c. 2 tahun sampai 5 tahun
 - d. Kurang dari 2 tahun
 - e. Tidak pernah

6. Apakah Bapak/Sdr selalu didukung bawahan atau masyarakat di lingkungan kerja dalam mengelola wilayah kasinderan?
 - a. Selalu didukung
 - b. Didukung
 - c. Kadang-kadang didukung
 - d. Jarang didukung
 - e. Tidak pernah didukung

7. Apabila dalam mengelola wilayah, Bpk/Sdr menghadapi masalah dalam pekerjaan, apakah bawahan ataupun masyarakat di lingkungan kerja selalu membantu upaya pemecahan masalah tersebut ?
 - a. Selalu membantu
 - b. membantu

- c. Kadang-kadang membantu
 - d. Jarang membantu
 - e. Tidak pernah membantu
8. Apakah bawahan Bpk/Sdr perlu pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan ?
- a. Sangat diperlukan pengawasan
 - b. Diperlukan pengawasan
 - c. Kadang-kadang diperlukan pengawasan
 - d. Jarang diperlukan pengawasan
 - e. Tidak diperlukan pengawasan
9. Apakah bawahan Bapak/Sdr dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diminta ?
- a. Sangat mudah melaksanakan
 - b. Mudah melaksanakan
 - c. Agak sulit melaksanakan
 - d. Sulit melaksanakan
 - e. Sangat sulit melaksanakan
10. Apakah Bpk/Sdr sering merasakan ketidakcocokan dengan bawahan dalam mengelola wilayah?
- a. sangat sering
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. jarang
 - e. tidak pernah

Produktivitas Kerja

Pada tabel di bawah ini Bpk/Sdr dapat mengisi tanda silang sesuai dengan kenyataan yang ada pada Bpk/Sdr sesuai dengan pernyataan yang tertulis pada tabel berikut.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	CB	S	KB	TB
1.	Realisasi produksi terhadap rencana/sasaran					
2.	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan di wilayah					
3.	Ketelitian dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Kecepatan dalam memecahkan atau menyelesaikan kendala/permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan wilayah					
5.	Prosentase kendala/permasalahan pekerjaan yang dapat diselesaikan					
6.	Kualitas pekerjaan terhadap standart pekerjaan yang dapat dicapai saat ini					
7.	Kecepatan dalam pengambilan keputusan (berfikir dan bertindak)					
8.	Kreativitas dan inovasi					
9.	Tingkat keberhasilan dalam pembinaan bawahan					
10.	Tingkat keberhasilan dalam pembinaan masyarakat persil					

Keterangan :

SB : sangat baik

KB : kurang baik

CB : cukup baik

TB : tidak baik

S : sedang

Lampiran 3.

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTY
4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	32
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	34
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	39
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	29
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	40
4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	38
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37
4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	35
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	40
2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	33
2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	30
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	38
2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	36
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38

X11	X12	X13	X14	TOTX1	X21	X22	X23	X24	TOTX2
5	4	3	5	17	3	4	1	1	9
3	5	5	4	17	5	5	1	4	15
5	4	4	4	17	3	2	2	2	9
4	4	4	4	16	2	2	2	2	8
5	5	4	4	18	5	4	2	4	15
4	4	4	4	16	4	3	2	2	11
3	3	5	4	15	4	4	3	5	16
4	4	5	4	17	3	4	2	2	11
4	4	4	4	16	4	3	2	4	13
5	5	4	5	19	3	3	2	2	10
5	4	4	4	17	4	2	1	4	11
4	5	4	4	17	4	4	2	4	14
3	5	4	5	17	5	4	3	5	17
5	4	5	5	19	4	4	2	3	13
4	5	4	5	18	5	3	1	4	13
5	5	4	5	19	5	5	1	4	15
5	5	3	5	18	4	4	2	3	13
4	5	5	4	18	4	5	2	4	15
3	4	4	5	16	4	4	4	4	16
4	5	4	5	18	4	4	1	4	13
4	4	5	5	18	4	3	2	3	12
4	5	4	5	18	4	2	1	5	12
4	5	5	5	19	5	4	1	4	14
3	4	4	4	15	3	3	2	2	10
3	5	3	5	16	5	4	2	3	14
4	5	3	5	17	5	4	1	5	15
4	4	3	4	15	5	4	1	4	14
3	5	4	4	16	4	4	2	4	14
4	4	3	1	12	4	2	2	4	12
3	4	5	4	16	5	3	3	3	14
3	3	3	4	13	4	4	4	5	17
4	5	2	4	15	2	3	2	2	9
4	5	2	5	16	4	4	2	4	14
4	5	5	4	18	3	3	3	3	12
5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
3	5	5	4	17	5	3	2	4	14

X31	X32	X33	X34	TOTX3
5	3	4	5	17
5	5	4	5	19
3	5	4	4	16
4	4	5	5	18
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
5	3	4	4	16
3	4	4	3	14
4	3	3	5	15
2	3	2	5	12
5	3	2	3	13
4	3	4	4	15
3	3	4	2	12
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
5	3	4	2	14
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
4	3	3	4	14
3	5	4	5	17
4	4	4	5	17
5	2	5	4	16
5	3	4	4	16
4	3	4	3	14
5	3	4	1	13
5	4	5	5	19
4	5	4	4	17
5	3	4	4	16
3	3	4	2	12
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	3	4	5	16
4	3	4	4	15
3	5	5	5	18
5	1	3	4	13
4	3	3	5	15
5	4	3	4	16

X41	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X410	TOTX4
3	2	1	3	5	3	4	3	3	4	31
5	4	3	1	5	4	4	3	4	3	36
3	3	4	2	5	5	5	2	3	3	35
3	3	3	2	5	5	3	1	3	3	31
5	3	3	1	5	5	5	2	4	4	37
3	1	4	1	5	4	4	2	4	3	31
3	3	1	1	5	3	4	1	1	3	25
3	3	11	2	5	4	3	3	3	3	40
3	3	3	3	5	4	4	2	3	4	34
5	3	4	1	5	5	5	1	3	3	35
3	4	1	1	5	5	5	1	4	4	33
3	2	4	2	5	5	5	2	4	4	36
5	3	3	2	3	4	3	2	3	2	30
3	2	3	2	5	4	4	2	3	3	31
3	3	4	1	5	5	5	2	4	4	36
4	4	5	2	4	4	4	2	4	2	35
3	3	3	3	5	4	4	2	3	4	34
4	3	2	2	5	5	4	2	3	4	34
3	3	4	1	5	4	4	1	4	3	32
3	4	3	1	5	4	4	2	3	2	31
4	4	4	1	5	3	4	1	3	3	32
3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	36
3	4	3	1	5	5	2	2	3	3	31
3	2	3	1	5	3	3	2	4	4	30
5	4	4	1	5	4	5	2	4	4	38
5	4	4	1	4	4	4	2	4	3	35
3	2	4	3	5	4	4	2	4	3	34
3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	37
5	4	4	1	5	4	3	2	4	3	35
5	2	3	1	4	4	4	1	3	4	31
5	3	3	3	4	3	3	1	3	2	30
3	3	4	2	5	4	5	3	4	3	36
5	3	3	1	5	5	5	3	4	4	38
3	2	5	4	4	3	3	1	3	3	31
5	3	3	1	5	4	4	3	3	4	35
3	3	4	2	4	4	4	2	2	4	32
5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	38

Lampiran 4.

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:00:30

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-1.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax NONPAR CORR

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 toty

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Resources Elapsed Time 0:00:00.11

Number of Cases Allowed 9362 cases^a

^a Based on availability of special working memory

Correlations

Spearman's rho		Butir Y-1	Butir Y-2	Butir Y-3	Butir Y-4	Butir Y-5
Butir Y-1	Correlation Coefficient	1.000	.047*	-.124*	-.062	.200
	Sig. (2-tailed)		.025	.028	.125	.074
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-2	Correlation Coefficient	.047*	1.000	-.210	.113	.235
	Sig. (2-tailed)	.025		.232	.65	.512
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-3	Correlation Coefficient	-.124*	-.210	1.000	.215	.138
	Sig. (2-tailed)	.028	.232		.711	.212
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-4	Correlation Coefficient	-.062	.113	.215	1.000	.132
	Sig. (2-tailed)	.125	.65	.711		.312
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-5	Correlation Coefficient	.200	.235	.138	.132	1.000
	Sig. (2-tailed)	.074	.512	.212	.312	
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-6	Correlation Coefficient	-.072	.115	.215	.111	.413
	Sig. (2-tailed)	.065	.212	.411	.124	.411
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-7	Correlation Coefficient	-.021	.213	.222	.218	.115
	Sig. (2-tailed)	.425	.412	.482	.493	.312
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-8	Correlation Coefficient	-.216	.013	.111	.234	.243
	Sig. (2-tailed)	.225	.212	.112	.141	.612
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-9	Correlation Coefficient	.002*	.414	.121	.233	.272
	Sig. (2-tailed)	.025	.113	.313	.213	.492
	N	37	37	37	37	37
Butir Y-10	Correlation Coefficient	-.030*	.612	.427	.153	.209
	Sig. (2-tailed)	.020	.443	.232	.614	.142
	N	37	37	37	37	37
Total Y	Correlation Coefficient	.285**	.132*	.045*	.253**	.541*
	Sig. (2-tailed)	.005	.021	.012	.002	.032
	N	37	37	37	37	37

Correlations

Spearman's rho		Butir Y-6	Butir Y-7	Butir Y-8	Butir Y-9	Butir Y-10	Total Y
Butir Y-1	Correlation Coefficient	-.072	-.021	-.216	.002*	-.030*	.285**
	Sig. (2-tailed)	.065	.425	.225	.025	.020	.005
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-2	Correlation Coefficient	.115	.213	.013	.414	.612	.132*
	Sig. (2-tailed)	.212	.412	.212	.113	.443	.021
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-3	Correlation Coefficient	.215	.222	.111	.121	.427	.045*
	Sig. (2-tailed)	.411	.482	.112	.313	.232	.012
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-4	Correlation Coefficient	.111	.218	.234	.233	.153	.253**
	Sig. (2-tailed)	.124	.493	.141	.213	.614	.002
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-5	Correlation Coefficient	.200	.235	.243	.272	.209	.541*
	Sig. (2-tailed)	.074	.512	.612	.492	.142	.032
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-6	Correlation Coefficient	1.000	.115	.413	.111	.215	.285**
	Sig. (2-tailed)	.	.212	.411	.124	.411	.005
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-7	Correlation Coefficient	-.021	1.000	.115	.218	.222	.132*
	Sig. (2-tailed)	.425	.	.312	.493	.482	.021
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-8	Correlation Coefficient	-.216	.013	1.000	.234	.111	.541*
	Sig. (2-tailed)	.225	.212	.	.141	.112	.032
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-9	Correlation Coefficient	.002*	.414	.272	1.000	.121	.253**
	Sig. (2-tailed)	.025	.113	.492	.	.313	.002
	N	37	37	37	37	37	37
Butir Y-10	Correlation Coefficient	-.030*	.612	.209	.153	1.000	.045*
	Sig. (2-tailed)	.020	.443	.142	.614	.	.012
	N	37	37	37	37	37	37
Total Y	Correlation Coefficient	.285**	.132*	.541*	.253**	.045*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.005	.021	.032	.002	.012	.
	N	37	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Lampiran 5.

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:00:37

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-1.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File ; <none>

N of Rows in Working Data File 37

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax NONPAR CORR

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 totx1

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Resources Elapsed Time 0:00:00.11

Number of Cases Allowed 10367 cases^a

^a Based on availability of special working memory

Correlations

Spearman's rho		Butir X-11	Butir X-12	Butir X-13	Butir X-14	Total X1
Butir X-11	Correlation Coefficient	1.000	.047*	-.116*	-.091	.120*
	Sig. (2-tailed)	.	.025	.028	.120	.047
	N	37	37	37	37	37
Butir X-12	Correlation Coefficient	.047*	1.000	-.210	.113	.125*
	Sig. (2-tailed)	.025	.	.232	.65	.011
	N	37	37	37	37	37
Butir X-13	Correlation Coefficient	-.116*	-.210	1.000	.215	.199**
	Sig. (2-tailed)	.028	.232	.	.711	.001
	N	37	37	37	37	37
Butir X-14	Correlation Coefficient	-.091	.113	.215	1.000	.105*
	Sig. (2-tailed)	.120	.65	.711	.	.021
	N	37	37	37	37	37
Total X1	Correlation Coefficient	.120*	.125*	.199**	.105*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.047	.011	.001	.021	.
	N	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Lampiran 6.

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:06:35

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-1.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax NONPAR CORR

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 totx2

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Resources Elapsed Time 0:00:00.11

Number of Cases Allowed 10367 cases^a

^a Based on availability of special working memory

Correlations

Spearman's rho		Butir X-21	Butir X-22	Butir X-23	Butir X-24	Total X2
Butir X-21	Correlation Coefficient	1.000	.027*	-.021*	-.060	.101*
	Sig. (2-tailed)		.020	.021	.123	.021
	N	37	37	37	37	37
Butir X-22	Correlation Coefficient	.027*	1.000	-.212	.114	.135*
	Sig. (2-tailed)	.020		.230	.65	.012
	N	37	37	37	37	37
Butir X-23	Correlation Coefficient	-.021*	-.212	1.000	.213	.111**
	Sig. (2-tailed)	.021	.230		.710	.001
	N	37	37	37	37	37
Butir X-24	Correlation Coefficient	-.060	.114	.213	1.000	.036*
	Sig. (2-tailed)	.123	.65	.710		.011
	N	37	37	37	37	37
Total X2	Correlation Coefficient	.101*	.135*	.111**	.036*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.021	.012	.001	.011	
	N	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Lampiran 7.

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:03:30

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-1.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax NONPAR CORR

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 totx3

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Resources Elapsed Time 0:00:00.11

Number of Cases Allowed 10367 cases^a

^a Based on availability of special working memory

Correlations

Spearman's rho		Butir X-31	Butir X-32	Butir X-33	Butir X-34	Total X3
Butir X-31	Correlation Coefficient	1.000	.041*	-.122*	-.062	.120*
	Sig. (2-tailed)		.021	.021	.125	.021
	N	37	37	37	37	37
Butir X-32	Correlation Coefficient	.041*	1.000	-.010	.013	.334**
	Sig. (2-tailed)	.021		.132	.61	.009
	N	37	37	37	37	37
Butir X-33	Correlation Coefficient	-.122*	-.010	1.000	.211	.238**
	Sig. (2-tailed)	.021	.132		.710	.002
	N	37	37	37	37	37
Butir X-34	Correlation Coefficient	-.062	.013	.211	1.000	.832*
	Sig. (2-tailed)	.125	.61	.710		.016
	N	37	37	37	37	37
Total X3	Correlation Coefficient	.120*	.334**	.238**	.832*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.021	.009	.002	.016	
	N	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Lampiran 8.

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:06:00

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-1.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax NONPAR CORR

/VARIABLES=x41 x42 x43 x44 x45 x46 x47 x48 x49 x410 totx4

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Resources Elapsed Time 0:00:00.11

Number of Cases Allowed 9362 cases^a

^a Based on availability of special working memory

Correlations

Spearman's rho		Butir X-41	Butir X-42	Butir X-43	Butir X-44	Butir X-45
Butir X-41	Correlation Coefficient	1.000	.047*	-.124*	-.062	.200
	Sig. (2-tailed)	.	.025	.028	.125	.074
	N	37	37	37	37	37
Butir X-42	Correlation Coefficient	.047*	1.000	-.210	.113	.235
	Sig. (2-tailed)	.025	.	.232	.65	.512
	N	37	37	37	37	37
Butir X-43	Correlation Coefficient	-.124*	-.210	1.000	.215	.138
	Sig. (2-tailed)	.028	.232	.	.711	.212
	N	37	37	37	37	37
Butir X-44	Correlation Coefficient	-.062	.113	.215	1.000	.132
	Sig. (2-tailed)	.125	.65	.711	.	.312
	N	37	37	37	37	37
Butir X-45	Correlation Coefficient	.200	.235	.138	.132	1.000
	Sig. (2-tailed)	.074	.512	.212	.312	.
	N	37	37	37	37	37
Butir X-46	Correlation Coefficient	-.072	.115	.215	.110	.100
	Sig. (2-tailed)	.065	.212	.411	.124	.074
	N	37	37	37	37	37
Butir X-47	Correlation Coefficient	-.021	.213	.222	.211	.234
	Sig. (2-tailed)	.425	.412	.482	.193	.512
	N	37	37	37	37	37
Butir X-48	Correlation Coefficient	-.216	.013	.111	.231	.240
	Sig. (2-tailed)	.225	.212	.112	.141	.612
	N	37	37	37	37	37
Butir X-49	Correlation Coefficient	.002*	.414	.121	.235	.272
	Sig. (2-tailed)	.025	.113	.313	.213	.492
	N	37	37	37	37	37
Butir X-410	Correlation Coefficient	-.030*	.612	.427	.163	.209
	Sig. (2-tailed)	.020	.443	.232	.613	.142
	N	37	37	37	37	37
Total X4	Correlation Coefficient	.285**	.130*	.045*	.250**	.521*
	Sig. (2-tailed)	.005	.020	.012	.002	.032
	N	37	37	37	37	37

Correlations

Spearman's rho		Butir X-46	Butir X-47	Butir X-48	Butir X-49	Butir X-410	Total X4
Butir X-41	Correlation Coefficient	-.072	-.021	-.216	.002*	-.030*	.285**
	Sig. (2-tailed)	.065	.425	.225	.025	.020	.005
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-42	Correlation Coefficient	.115	.213	.013	.414	.612	.130*
	Sig. (2-tailed)	.212	.412	.212	.113	.443	.020
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-43	Correlation Coefficient	.215	.222	.111	.121	.421	.045*
	Sig. (2-tailed)	.411	.482	.112	.313	.232	.012
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-44	Correlation Coefficient	.110	.211	.231	.235	.163	.250**
	Sig. (2-tailed)	.124	.193	.141	.213	.613	.002
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-45	Correlation Coefficient	.100	.234	.240	.272	.209	.521*
	Sig. (2-tailed)	.074	.512	.612	.492	.142	.032
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-46	Correlation Coefficient	1.000	-.020	-.216	.002*	-.031*	.186**
	Sig. (2-tailed)	.	.425	.225	.025	.020	.005
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-47	Correlation Coefficient	-.020	1.000	.110	.210	.112	.232*
	Sig. (2-tailed)	.425	.	.312	.493	.443	.020
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-48	Correlation Coefficient	-.216	.110	1.000	.234	.109	.241*
	Sig. (2-tailed)	.225	.312	.	.141	.142	.030
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-49	Correlation Coefficient	.002*	.210	.272	1.000	.153	.153**
	Sig. (2-tailed)	.025	.493	.492	.	.614	.001
	N	37	37	37	37	37	37
Butir X-410	Correlation Coefficient	-.031*	.112	.109	.153	1.000	.104*
	Sig. (2-tailed)	.020	.443	.142	.614	.	.011
	N	37	37	37	37	37	37
Total X4	Correlation Coefficient	.186**	.232*	.241*	.153**	.104*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.005	.020	.030	.001	.011	.
	N	37	37	37	37	37	37

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Reliability

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:10:00

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-2.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Syntax RELIABILITY

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 toty

/FORMAT=LABELS

/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=ANOVA .

Resources Elapsed Time 0:00:00.27

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1.	Y1	Butir Y-1
2.	Y2	Butir Y-2
3.	Y3	Butir Y-3
4.	Y4	Butir Y-4
5.	Y5	Butir Y-5
6.	Y6	Butir Y-6
7.	Y7	Butir Y-7
8.	Y8	Butir Y-8
9.	Y9	Butir Y-9
10.	Y10	Butir Y-10
11.	TOTY	Total Y

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	102.8796	36	2.8578		
Within People	36435.0909	370	98.4732		
Between Measures	36120.3489	10	3612.0349	4131.4235	.0000
Residual	314.7420	360	.8743		
Total	36537.9705	406	89.9950		
Grand Mean	6.6192				

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0

N of Items = 11

Alpha = .6941

Lampiran 10. Digital Repository Universitas Jember

Reliability

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:10:00

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-2.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Syntax RELIABILITY

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 totx1

/FORMAT=LABELS

/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=ANOVA .

Resources Elapsed Time 0:00:00.06

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. X11 Butir X11
2. X12 Butir X12
3. X13 Butir X13
4. X14 Butir X14
5. TOTX1 Total X1

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	81.0378	36	2.2511		
Within People	4762.4000	148	32.1784		
Between Measures	4663.1666	4	1165.7917	1691.7454	.0000
Residual	99.2324	144	.6891		
Total	4843.4378	184	26.3230		
Grand Mean	6.6919				

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0

N of Items = 5

Alpha = .6948

Lampiran 12.

Reliability

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:10:00

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-2.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Syntax RELIABILITY

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 totx3

/FORMAT=LABELS

/SCALE (ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=ANOVA .

Resources Elapsed Time 0:00:00.06

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. X31 Butir X31
- 2. X32 Butir X32
- 3. X33 Butir X33
- 4. X34 Butir X34
- 5. TOTX3 Total X3

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	124.8865	36	3.4691		
Within People	4058.0000	148	27.4189		
Between Measures	3923.8054	4	980.9514	1052.6281	.0000
Residual	134.1946	144	.9319		
Total	4182.8865	184	22.7331		
Grand Mean	6.1297				

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0

N of Items = 5

Alpha = .7314

Lampiran 13.

Reliability

Notes

Output Created 04-FEB-2002 21:10:00

Comments

Input Data C:\My Documents\AGUS-2.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 37

Syntax RELIABILITY

/VARIABLES=x41 x42 x43 x44 x45 x46 x47 x48 x49 x410 totx4

/FORMAT=LABELS

/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=ANOVA

Resources Elapsed Time 0:00:00.05

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. X41 Butir X41
- 2. X42 Butir X42-
- 3. X43 Butir X43
- 4. X44 Butir X44
- 5. X45 Butir X45
- 6. X46 Butir X46
- 7. X47 Butir X47
- 8. X48 Butir X48
- 9. X49 Butir X49
- 10. X410 Butir X410
- 11. TOTX4 Total X4

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	122.9484	36	3.4152		
Within People	31662.9091	370	85.5754		
Between Measures	31169.2818	10	3116.9282	2268.0267	.0000
Residual	494.7273	360	1.3742		
Total	31785.8575	406	78.2903		
Grand Mean	6.1229				

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0

N of Items = 11

Alpha = .6799

Lampiran 14.

Notes

Output Created 21-FEB-2002 08:23:14

Comments

Input Data C:\Program Files\SPSS\agus.sav

Filter <none>

Weight <none>

Split File <none>

N of Rows in Working Data File 23

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used with no missing values for any variable used.

Statistics are based on cases.

Syntax REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT toty

/METHOD=ENTER totx1 totx2 totx3 totx4

/RESIDUALS DURBIN.

Resources Memory Required 2548 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

Elapsed Time 0:00:00.22

Regression Analysis for 'HGU'

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total Y	36.87	2.36	23
Total X1	16.61	1.88	23
Total X2	13.74	2.14	23
Total X3	15.57	1.78	23
Total X4	33.96	2.64	23

Correlations

	Total Y	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	
Pearson Correlation	Total Y	1.000	.573	-.034	.408	-.184
	Total X1	.573	1.000	.322	.831	.216
	Total X2	-.034	.322	1.000	.326	.145
	Total X3	.408	.831	.326	1.000	.231
	Total X4	-.184	.216	.145	.231	1.000
Sig. (1-tailed)	Total Y	.	.021	.001	.032	.026
	Total X1	.021	.	.001	.026	.032
	Total X2	.001	.001	.	.004	.037
	Total X3	.032	.026	.004	.	.026
	Total X4	.026	.032	.037	.026	.
N	Total Y	23	23	23	23	23
	Total X1	23	23	23	23	23
	Total X2	23	23	23	23	23
	Total X3	23	23	23	23	23
	Total X4	23	23	23	23	23

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X4, Total X2, Total X1, Total X3 ^a	.	Enter

^a All requested variables entered.

^b Dependent Variable: Total Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The estimate
1	.868 ^a	.753	.635	1.91

^a Predictors: (Constant), Total X4, Total X2, Total X1, Total X3

^b Dependent Variable: Total Y

Model Summary^b

Model	Change Statistics		df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
	R Square Change	F Change				
1	.753	3.939	4	18	0.018	1.353

^a Predictors: (Constant), Total X4, Total X2, Total X1, Total X3

^b Dependent Variable: Total Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.231	4	14.308	3.939	.018 ^a
	Residual	65.378	18	3.632		
	Total	122.609	22			

^a Predictors: (Constant), Total X4, Total X2, Total X1, Total X3

^b Dependent Variable: Total Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	25.234	8.121		3.107	.006		
	Total X1	.701	.223	.857	3.145	.006	.943	1.060
	Total X2	.108	.049	.098	2.579	.016	.964	1.037
	Total X3	.638	.214	.287	2.962	.013	.905	1.105
	Total X4	.135	.066	.125	2.004	.032	.929	1.077

^a Dependent Variable: Total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				Constant	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4
1	1	4.958	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	2.002E-02	1.736	.00	.01	.79	.12	.00
	3	1.101E-02	2.222	.00	.10	.13	.53	.15
	4	8.955E-02	3.531	.02	.87	.00	.01	.15
	5	1.736E-03	5.438	.98	.02	.07	.34	.70

^a Dependent Variable: Total Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.33	39.35	38.87	1.61	23
Residual	-3.35	3.75	2.16E-15	1.72	23
Std. Predicted Value	-2.815	1.538	.000	1.000	23
Std. Residual	-1.758	1.965	.000	.905	23

^a Dependent Variable: Total Y

Lampiran 15.

Notes
 Output Created 21-FEB-2002 08:27:45
 Comments
 Input Data C:\Program Files\SPSS\agus.sav
 Filter <none>
 Weight <none>
 Split File <none>
 N of Rows in Working Data File 14
 Missing Value Handling
 Definition of Missing
 User-defined missing values are treated as missing.
 Cases Used with no missing values for any variable used.
 Statistics are based on cases
 Syntax REGRESSION
 /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT toty
 /METHOD=ENTER totx1 totx2 totx3 totx4
 /RESIDUALS DURBIN.
 Resources Memory Required 2548 bytes
 Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes
 Elapsed Time 0:00:00.27

Regression Analysis for 'Perluasan'

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total Y	35.64	3.37	14
Total X1	17.00	1.11	14
Total X2	12.29	2.84	14
Total X3	15.14	2.14	14
Total X4	33.21	3.72	14

Correlations

	Total Y	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	
Pearson Correlation	Total Y	1.000	.371	-.182	.232	-.184
	Total X1	.371	1.000	.626	.252	.216
	Total X2	-.182	.626	1.000	.326	.544
	Total X3	.232	.252	.326	1.000	.121
	Total X4	-.184	.216	.544	.121	1.000
Sig. (1-tailed)	Total Y	.	.011	.002	.030	.012
	Total X1	.011	.	.001	.026	.030
	Total X2	.002	.001	.	.004	.032
	Total X3	.030	.026	.004	.	.021
	Total X4	.012	.030	.032	.021	.
N	Total Y	14	14	14	14	14
	Total X1	14	14	14	14	14
	Total X2	14	14	14	14	14
	Total X3	14	14	14	14	14
	Total X4	14	14	14	14	14



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X4, Total X3, Total X2, Total X1 ^a	.	Enter

^a All requested variables entered.

^b Dependent Variable: Total Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The estimate
1	.857 ^a	.648	.520	1.33

^a Predictors: (Constant), Total X4, Total X3, Total X2, Total X1

^b Dependent Variable: Total Y

Model Summary^b

Model	Change Statistics		df1	df2	Sig. F Change	Durbin- Watson
	R Square Change	F Change				
1	.648	5.067	4	9	0.004	1.250

^a Predictors: (Constant), Total X4, Total X3, Total X2, Total X1

^b Dependent Variable: Total Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.872	4	56.218	5.067	.004 ^a
	Residual	99.853	9	11.095		
	Total	324.725	13			

^a Predictors: (Constant), Total X4, Total X2, Total X1, Total X3

^b Dependent Variable: Total Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	3.406	1.073		3.170	.019		
	Total X1	.960	.463	.316	2.046	.033	.787	1.270
	Total X2	7.174E-02	.034	.061	2.141	.028	.942	1.062
	Total X3	.526	.150	.335	3.510	.009	.917	1.091
	Total X4	.266	.092	.294	2.848	.013	.794	1.260

^a Dependent Variable: Total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				Constant	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4
1	1	4.931	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	4.417E-02	1.566	.00	.00	.79	.04	.01
	3	1.861E-02	3.277	.00	.01	.01	.57	.14
	4	4.873E-02	6.810	.07	.21	.12	.14	.85
	5	1.447E-03	8.374	.93	.77	.08	.25	.00

^a Dependent Variable: Total Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.72	38.22	35.64	1.91	14
Residual	-3.91	5.20	3.55E-15	2.77	14
Std. Predicted Value	-2.053	1.350	.000	1.000	14
Std. Residual	-1.173	1.560	.000	.832	14

^a Dependent Variable: Total Y