



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
DAIRY FARM PADA PT. GREENFIELDS INDONESIA  
DI MALANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember



Oleh:	Hadiah Pembelian	Klass 610.3 KUR P e,
TerimaTg!:	22 MAY 2004	
No. Induk:		
Pengkatalog:	Pat	

DIAN FACHRONI KURNIAWAN  
NIM : 000810201150

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2004

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI DAIRY FARM PADA PT. GREENFIELDS  
INDONESIA DI MALANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : DIAN FACHRONI KURNIAWAN

N. I. M. : 000810201150

Jurusan : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

26 APRIL 2004

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

### Susunan Panitia Penguji

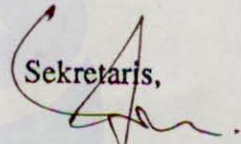
Ketua,



DRS. SJAMSURI

NIP. 130 287 119

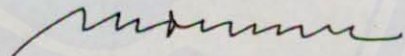
Sekretaris,



DRS. MARKUS APRIYONO, MM.

NIP. 131 832 340

Anggota,



DRS. MARJANTO, MM.

NIP. 130 324 100



Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

DRS. LIAXIP, SU.

NIP. 130 531 976

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
Bagian Produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields  
Indonesia di Malang

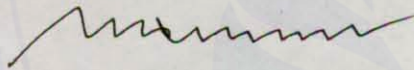
Nama mahasiswa : Dian Fachroni Kurniawan

NIM : 000810201150

Jurusan : Manajemen

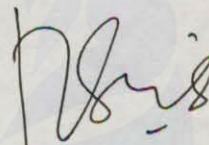
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I




Drs. H. Marjanto, MM  
NIP : 130 324 100

Pembimbing II

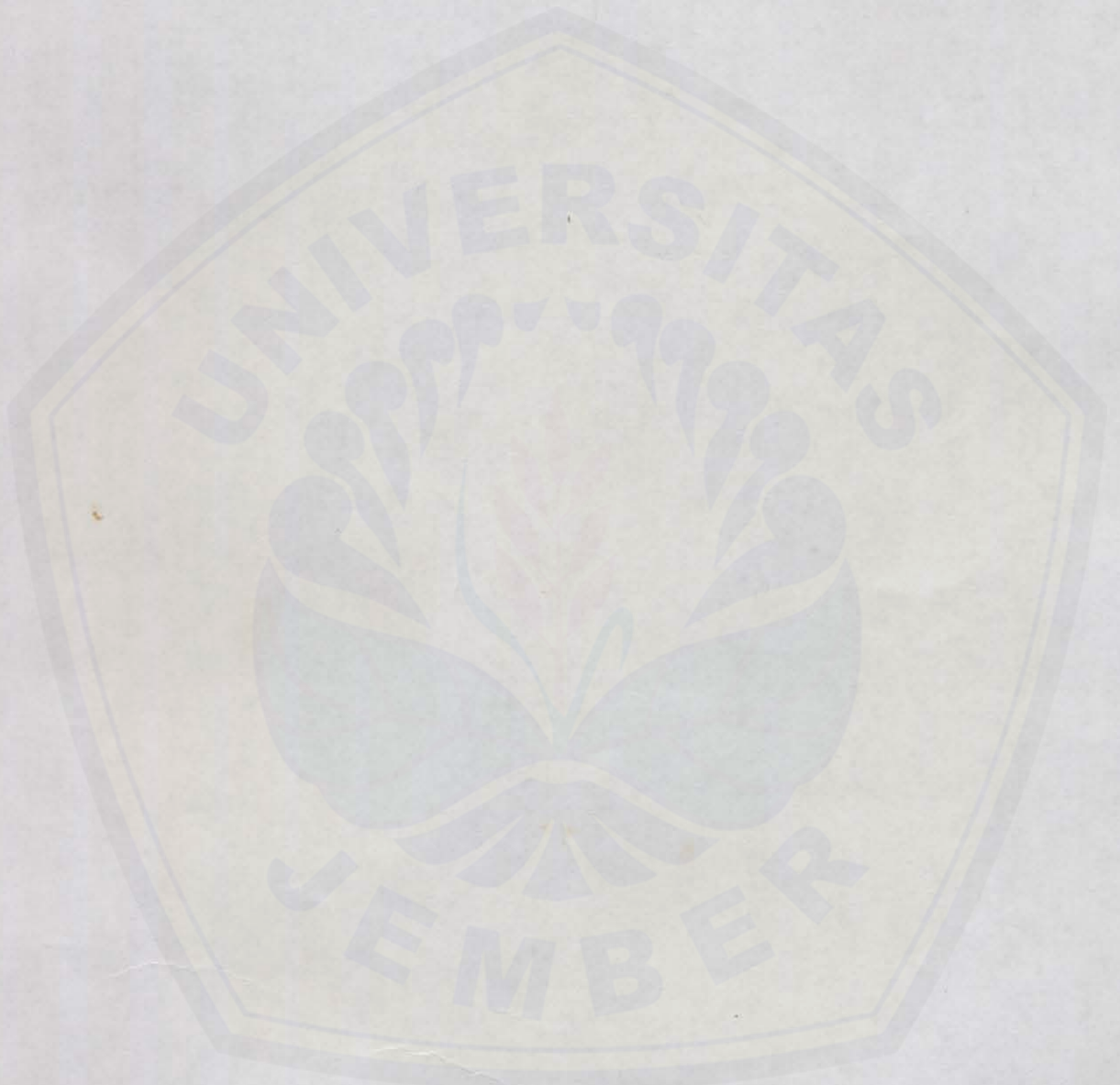


Purnamie Titisari, SE., MSi  
NIP : 132 258 070

Ketua Jurusan



Dra. Diah Yulisetiari, MSi  
NIP : 131 624 474



*Dengan senantiasa mengharapakan ridho Allah SWT  
kupersembahkan karya kecil untuk  
orang-orang yang teristimewa dalam hidupku....  
Abah dan Umi tercinta....  
kakanda dan adinda tersayang....  
mbak Vita, mas Deddy, mas Anhar, dik Wika*

*Ma'rifat adalah modalku,  
Akal pikiran adalah sumber agamaku,  
Rindu kendaraanku,  
Berzikir kepada Allah kawan dekatku,*

*Keteguhan perbendaharaanku,  
Duka adalah kawanku,  
Ilmu adalah senjatakmu,  
Ketabahan adalah pakaianku,*

*Kerelaan sasaranku,  
Faqr adalah kebanggaanku,  
Menahan diri adalah pekerjaanku,  
Keyakinan makananku,*

*Kejujuran perantaraku,  
Ketaatan adalah ukuranku,  
Berjihad perangaiku,  
Dan hiburanku adalah dalam sembahyang.  
(Rosulullah)*

*Take time to THINK. It is the source of power.  
Take time to READ. It is the foundation of wisdom.  
Take time to QUIET. It is the opportunity to seek god.  
Take time to DREAM. It is the future made of.  
Take time to PRAY. It is the greatest power on earth.  
(myself)*

## ABSTRAKSI

### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN Bagian Produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang**

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja, yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi *Dairy Farm* PT. Greenfields Indonesia di Malang ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bagian produksi *Dairy Farm* PT. Greenfields Indonesia di Malang, dan juga untuk mengetahui variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang paling berpengaruh (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bagian produksi *Dairy Farm* PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Penelitian ini dilakukan terhadap populasi berjumlah 133 dengan teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah analisis sampel acak sederhana (*random sampling*), karena didalam pengambilan sampelnya seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dari hasil teknik *sampling* maka diambil sampel sebanyak 50 karyawan bagian produksi *Dairy farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang pada kurun waktu awal Desember 2003 sampai akhir Januari 2004.

Analisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5)) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Dengan menggunakan uji-F dan uji-t dapat diketahui bahwa variabel bebas (kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) baik secara serentak maupun secara individual. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak dapat dilihat dari hasil uji-F yaitu besarnya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,255 > 2,427$ ) yang memiliki arti bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan menggunakan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan perhitungan variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu  $t_{hitung}$  (3,713 (X1); 2,429 (X2); 3,095 (X3); 2,940 (X4); dan 2,589 (X5))  $> t_{tabel}$  (2,01). Dengan menggunakan koefisien determinasi berganda dan determinasi parsial dapat diketahui bahwa proporsi sumbangan variasi perubahan variabel bebas (kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4),

dan aktualisasi diri (X5)) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) adalah sebesar 74,2 %, sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan bagian produksi adalah variabel kebutuhan fisiologis 48,8 %.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada sumber dari suara-suara hati yang bersifat mulia, sumber ilmu pengetahuan, sumber segala kebenaran, Penabur Cahaya Ilham, Pilar nalar kebenaran dan kebaikan yang terindah, Sang kekasih tercinta yang tak terbatas pencahayaan cinta-Nya bagi umat-Nya, Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Shalawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW sang reformis sejati yang telah memberikan dan menyampaikan kepada kita syiar Islam diatas segala kebaikan yang telah terbukti kebenarannya. Atas berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Dibalik penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik berupa materiil maupun moril yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. H. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Diah Yuli Setiarini, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Marjanto, MM, selaku dosen pembimbing I dan Ketua Konsentrasi MSDM yang selalu memberikan pengarahan dan saran-saran yang sangat membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Purnamie Titisari, SE, MSi, selaku dosen pembimbing II yang dengan teliti, sabar, dan dengan baik membantu dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Pimpinan dan segenap staf PT. Greenfields Indonesia utamanya Bapak Totok, Drh. Deddy, terima kasih sebesar-besarnya atas segala bantuan dan kerjasama yang telah diberikan.
6. Kedua orang tuaku, ayahanda H. Ach. Di'i Sugianto dan ibunda Hj. Anik Sugianto sebagai sumber kehidupan, pembimbing utama hidup, pendidik yang telah membesarkan dan mendidik menjadikan lebih baik, atas cucuran



keringat, tetesan air mata serta untaian do'a tak terbatas, yang tak pernah terbalas dan tergantikan.

7. Saudara-saudaraku, mbak Vita, mas Deddy, mas Anhar, adik Wika, atas dukungan, lantunan do'a serta pengorbanan yang takkan terlupakan olehku. Juga keponakanku tercinta Zaidan, jadilah lebih dari yang engkau lihat.
8. Seluruh pendidik, pengajar, yang telah memberikan keringatnya untuk menjadikan lebih baik di masa depanku.
9. Sobat-sobat *eks and next generation* seataap di Bengawan Solo (Teteng, Amir, Ipong, Ramen, Pathy, Eko, Imron, Bajil, Hendro, Mansyur, Jomeng, Cak Nanang, Daud, Andi, Ulia, Husein, Arip, dll) yang akan menjadi sebuah kisah klasik untuk masa depan.
10. Adik-adikku yang selalu dan akan aku sayangi (Roni, Janie, Irma, Ina, Kenyo, dll) *I.L.U. and I.M.U. always.*
11. Kawan-kawan seperjuangan di HMI rumah hijauku, tetap berjuang demi syiar Islam dan kejayaan umat, nikmati indahny bulan dan bintangmu. Spesial untuk Amrul, Hendro Ijo, Laras, Andi, Yonas, Anis, Fris, Aris, Khodim makasih buat *golden moments and unforgettable memories*-nya.
12. Teman-teman Manajemen Genap 2000, atas segala dukungannya. Spesial buat Rita, Ninuk, Bima, Gank, dll. Terima kasih atas kenangan indahny.
13. *Black Sweet* N 3125 FM dan N 3359 EG yang selalu antarkan pangerannya kemana-mana meskipun jarang dimandikan.
14. Semua yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima Kasih.

Akhirnya dengan segala keterbatasan kemampuan yang dimiliki dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan

Jember, April 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>ABSTRAKSI</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	4
1.4 Batasan Penelitian.....	5
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori.....	7
2.2.1 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja.....	7
2.2.2 Pengertian Motivasi.....	9
2.2.3 Pentingnya Motivasi Dalam Organisasi.....	11
2.2.4 Teori-teori Motivasi.....	12
2.2.5 Macam-macam Motivasi.....	16
2.2.6 Tinjauan Tentang Prestasi Kerja.....	18
2.2.7 Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja.....	21
2.3 Hipotesis.....	22

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	24
3.3.1 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5 Metode Analisis Data.....	28

**BAB IV PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.1.2 Lokasi Perusahaan dan Pabrik.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi.....	41
4.1.4 Personalia Perusahaan.....	49
4.1.5 Aspek Produksi.....	49
4.2 Analisis Data.....	53
4.2.1 Identifikasi Responden.....	53
4.2.2 Analisis Pengaruh Motivasi Kebutuhan Fisiologis (X1), Keamanan dan Keselamatan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), dan Aktualisasi Diri (X5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi.....	54
4.2.3 Analisis Variabel Motivasi Kebutuhan Fisiologis (X1), Keamanan dan Keselamatan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), dan Aktualisasi Diri (X5) yg Paling Berpengaruh (Dominan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi.....	68

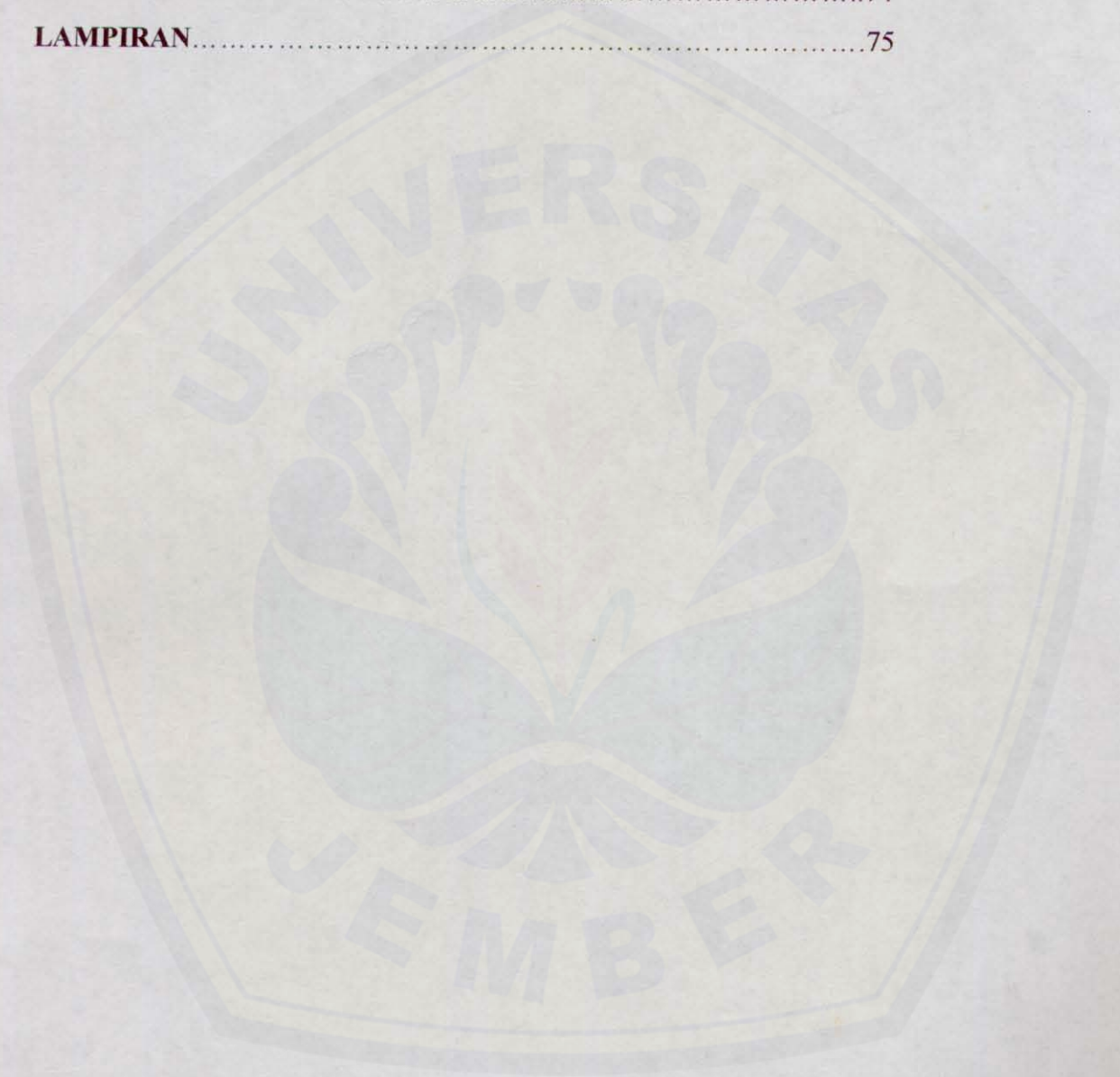
**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....71

5.2 Saran.....72

**DAFTAR PUSTAKA.....74**

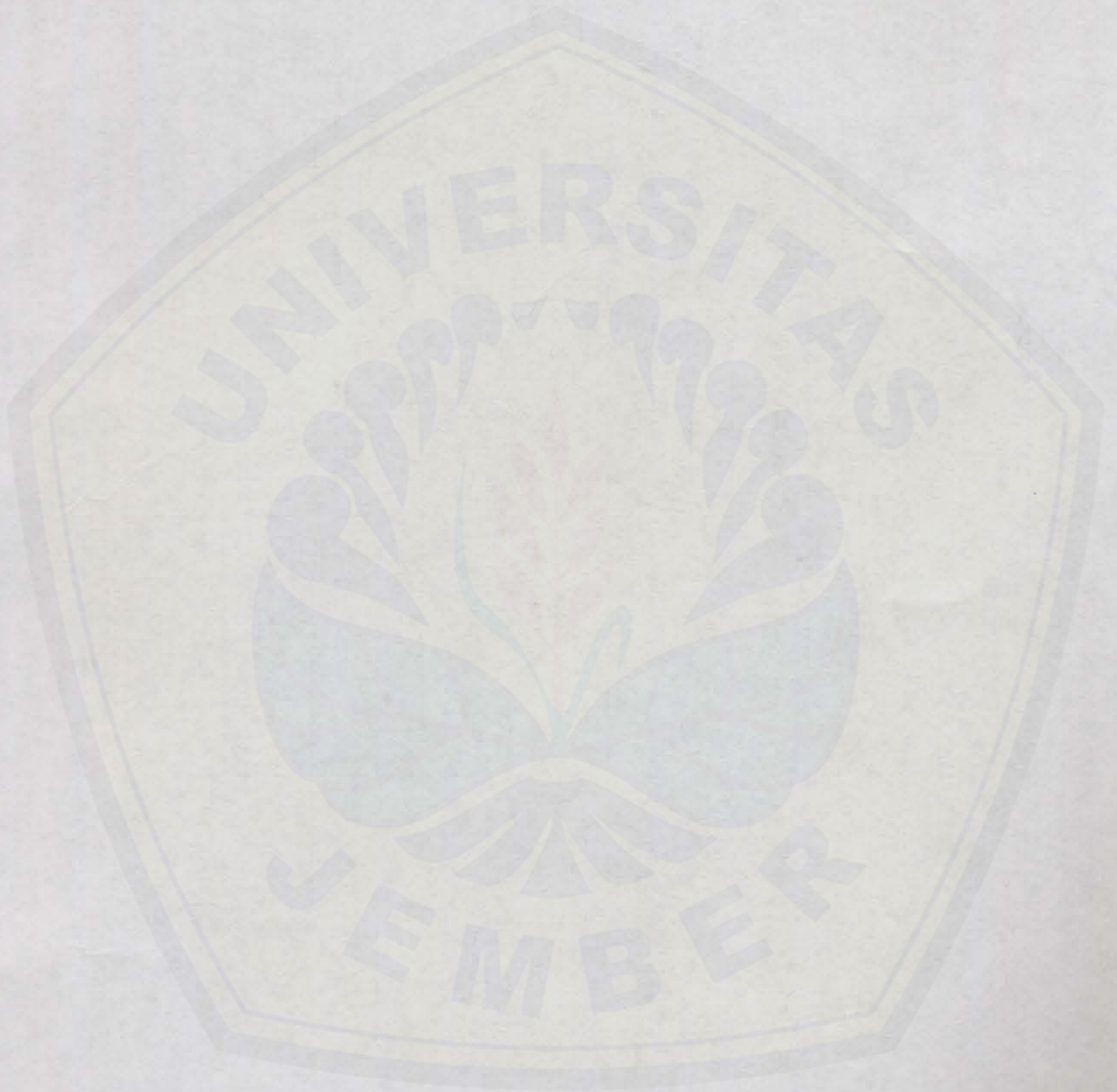
**LAMPIRAN.....75**



**DAFTAR TABEL**

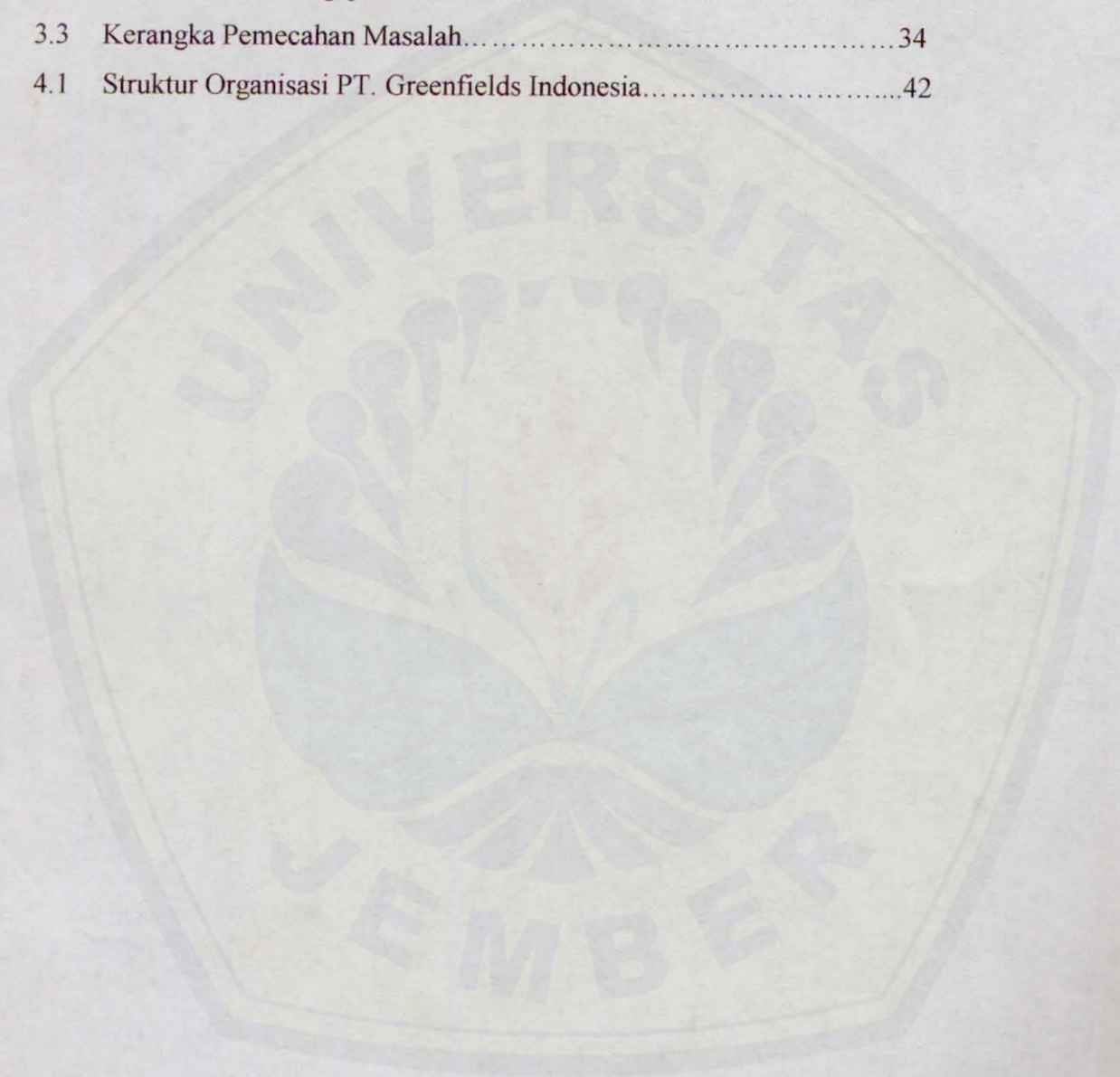
<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Jumlah Karyawan Perusahaan Peternakan Sapi Perah PT. Greenfields Indonesia di Malang.....	49
4.2 Jumlah dan Komposisi Sapi Perah di PT. Greenfields Indonesia.....	50
4.3 Pengelompokan Kandang di PT. Greenfields Indonesia.....	51
4.4 Peralatan Produksi Bagian Pakan.....	51
4.5 Peralatan Produksi Bagian Pemerahan dan Kandang.....	52
4.6 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden.....	53
4.7 Distribusi Status Perkawinan Responden.....	54
4.8 Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kebutuhan Fisiologis (X1).....	54
4.9 Rekapitulasi Uji Validitas dan Realibilitas Kebutuhan Keamanan Keselamatan (X2).....	55
4.10 Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kebutuhan Sosial (X3).....	56
4.11 Rekapitulasi Uji Validitas dan Realibilitas Kebutuhan Penghargaan (X4).....	56
4.12 Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5).....	57
4.13 Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	58
4.14 Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1).....	59
4.15 Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X2).....	59
4.16 Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Sosial (X3).....	60
4.17 Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4).....	60
4.18 Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Aktualisasi (X5).....	61
4.19 Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Prestasi Kerja (Y).....	61
4.20 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62

4.21 Perbandingan $t_{hitung}$ Berdasarkan Analisis Regresi.....	63
4.22 Koefisien Determinasi Secara Parsial.....	64



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Kurva Normal Pengujian Satu Arah.....	30
3.2 Kurva Normal Pengujian Dua Arah.....	31
3.3 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
4.1 Struktur Organisasi PT. Greenfields Indonesia.....	42



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner (Daftar Pertanyaan).....	75
2. Tabulasi Data Penelitian Hasil Kuesioner.....	80
3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	84
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
5. Surat Keterangan Penelitian dari Perusahaan.....	92





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan dalam dunia usaha saat ini mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saingnya. Sehingga perusahaan-perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi ketatnya persaingan yang terjadi saat ini, dengan mencurahkan segenap waktu, perhatian dan tenaga dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang lebih aktif, kreatif, terampil dan berkemampuan tinggi sehingga akan mampu menghasilkan sesuatu yang lebih dari sebelumnya. Keunggulan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mempertahankan dan menumbuhkembangkan kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan-persaingan bisnis.

Sumber daya manusia merupakan aspek manusia yang paling penting dalam proses manajemen. Di jaman yang sudah maju ini dimana teknologi telah berkembang dengan pesat, peranan sumber daya manusia tetap tidak dapat diabaikan. Manusia sebagai makhluk yang mempunyai keinginan tak terbatas mempunyai dorongan atau kebutuhan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak manajemen dituntut untuk selalu dapat mengelola sumber daya manusia yang ada secara hati-hati dan teliti agar prestasi kerja dapat ditingkatkan dan produktivitas kerja karyawan yang dicapai sesuai target yang diharapkan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh cara pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan.

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong atau merangsang seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan giat untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya, suatu perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya bukan tanpa maksud tertentu. Dalam hal ini, perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya dengan suatu maksud agar karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam diri individu. Daya perangsang, daya dorong, serta motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, yang pada dasarnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual. Maka kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Kebijakan perusahaan dalam memberikan motivasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan yang akan dicapai. Prestasi kerja karyawan memiliki peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Meningkatkan atau menurunkannya tingkat prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tepat atau tidaknya perusahaan dalam menentukan kebijakan pemberian motivasi kepada karyawannya. Pemberian motivasi yang tidak tepat akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga menurunkan semangat kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada tingkat prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan penentuan cara pemberian motivasi harus benar-benar mengetahui faktor-faktor apa yang paling berpengaruh yang nantinya dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawan.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, maka sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Motivasi tersebut salah satunya adalah teori yang dikemukakan oleh Maslow pada tahun 1954 dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Teori yang dikemukakan Maslow tersebut sering dinamakan Teori Hirarki Kebutuhan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997:30) Maslow menggolongkan kebutuhan

manusia dalam lima tingkatan kebutuhan yaitu; kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety*), kebutuhan sosial (*social*), kebutuhan penghargaan (*esteem*), dan aktualisasi diri (*self-actualization*).

Dari uraian yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang”.

## 1.2 Pokok Permasalahan

PT. Greenfields Indonesia di Malang merupakan perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk selalu dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan sebaik mungkin agar produktivitas kerja dari karyawan dapat memenuhi target yang diharapkan.

Perusahaan telah memberikan motivasi terhadap karyawannya khususnya karyawan bagian produksi. Namun demikian perusahaan belum mengetahui hubungan antara motivasi yang diberikan dengan prestasi kerja karyawan. Secara eksplisit disadari bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan memiliki peran penting yang besar dalam memberikan rangsangan terhadap para karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Mengingat pentingnya penerapan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang sangat besar maka perusahaan perlu untuk memahami secara mendalam mengenai adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi yang berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang?
- b. Manakah diantara variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan

aktualisasi diri (X5) yang paling berpengaruh (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh dari variabel motivasi yang berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.
- b. Untuk mengetahui variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) yang paling berpengaruh (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan
  - a. Penelitian ini dapat memberikan keyakinan pada perusahaan bahwa pemberian motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengetahui dan melaksanakan pemberian motivasi sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu mewujudkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan di waktu yang akan datang.

### 3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi untuk mencapai kesempurnaan.

#### 1.4 Batasan Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *Dairy Farm* yang terlibat secara langsung dalam proses produksi. Sedangkan yang berada diluar proses produksi tidak dibahas. Faktor yang dianalisis meliputi faktor-faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan periode pelaksanaan penelitian dilakukan pada kurun waktu awal Desember 2003 sampai akhir bulan Januari 2004.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Valleria Dyan Kusumasari (2002), dalam Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. INTI LUHUR FUJA ABADI Beji Pasuruan). Berpendapat bahwa faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara bersama variabel motivasi positif dan variabel motivasi negatif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sumbangan sebesar 66,8%. Sedangkan secara parsial, variabel motivasi positif memberikan kontribusi pengaruh yang sangat besar yaitu 61,4% terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi positif merupakan variabel yang paling berpengaruh (dominan) dibandingkan variabel motivasi negatif 25,2%.

Yusuf Hariyanto (2002), dalam analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Alat-alat Dapur Aluminium Sinar Mentari di Jember. Berpendapat bahwa faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat diketahui melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-F. Secara simultan diperoleh hasil uji-F ( $F_{hitung}$ ) yaitu sebesar 10,822 yang berarti lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,37. Sedangkan analisis uji-t menunjukkan hasil bahwa variabel bebas  $X_1$  memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,435;  $X_2$  sebesar 2,727;  $X_3$  sebesar 1,416;  $X_4$  sebesar 3,283;  $X_5$  sebesar 4,339, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045. Dapat dilihat bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (kebutuhan fisiologis) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh dua peneliti diatas, yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan penelitian kali ini dengan

penelitian sebelumnya yaitu mengenai periode waktu yang digunakan untuk penelitian dan juga obyek penelitian.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja**

#### **a. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam menghasilkan barang atau jasa, sebab kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Tenaga kerja dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam pelaksanaan fungsi operasional perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja dalam perusahaan maka proses produksi tidak akan terlaksana. Masalah tenaga kerja yang didalamnya melibatkan manusia tidak dapat diabaikan begitu saja.

Pada umumnya yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan baik dalam lingkungan pemerintah maupun swasta. Sedangkan arti tenaga kerja menurut UU Pokok Tenaga Kerja No 25 tahun 1997 adalah "setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat." Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

#### **b. Arti Penting Tenaga Kerja Bagi Perusahaan**

Betapapun besarnya pengaruh kemajuan teknologi terhadap perusahaan akan tetapi belum ada suatu perusahaan atau instansi yang melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan tenaga kerja. Ada kecenderungan semakin besar perusahaan semakin besar pula kebutuhan tenaga kerja dan sebaliknya. Perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja yang besar akan menghadapi suatu persoalan yang kompleks, sehingga memerlukan penanganan yang lebih baik, kebijakan yang lebih baik

serta administrasi yang baik pula. Kurangnya perhatian terhadap manajemen personalia akan mengurangi tingkat efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Telah diakui suksesnya suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari kegiatan manajemen personalia saja namun demikian peranan manajemen personalia cukup besar terhadap sukses tidaknya operasional perusahaan. Tanpa adanya manajemen personalia yang baik, suatu perusahaan akan sulit mendapatkan jumlah tenaga kerja yang tepat, dalam waktu dan tempat yang tepat yang dapat menjalankan pekerjaan secara efisien. Menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar tenaga kerja dapat diintegrasikan secara efektif kedalam suatu organisasi yang diperlukan dalam perusahaan.

Masalah tenaga kerja merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan mengingat pentingnya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, baik bagi perusahaan besar maupun kecil. Sebab tanpa tenaga kerja perusahaan tidak dapat menjalankan operasinya begitu juga bagi perusahaan yang sudah banyak menggunakan mesin modern, tenaga kerja manusia masih diperlukan. Tanpa adanya tenaga kerja manusia mesin tidak akan dapat berfungsi. Tenaga kerja manusia merupakan unsur paling penting yang mempengaruhi hidup matinya organisasi. Dalam suatu organisasi manusia saling berhubungan satu dengan lainnya membicarakan apa yang menjadi tujuan mereka. Sederhana atau sekomples apapun suatu bentuk usaha, manusia atau tenaga kerja merupakan intinya, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari semua unsur tenaga kerja yang ada yang bekerja pada perusahaan tersebut.

### **c. Jenis Tenaga Kerja**

Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Tenaga kerja langsung yaitu terbatas pada tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi;
- 2) Tenaga kerja tidak langsung yaitu terbatas pada tenaga kerja yang tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi.



### 2.2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, *prestise*, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih mendasar. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi diri sendiri.

Motivasi terakhir setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya, hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih disukai, dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Oleh karena itu, individu senantiasa mencari apa yang mereka pandang sebagai peran yang cocok bagi dirinya, sambil berusaha merealisasikan gagasan subyektif mengenai dirinya sebagai kebenaran obyektif. Apabila pengalaman yang mereka alami tampaknya menunjang gagasan tersebut, individu mungkin akan merasakan baik, kehidupan ini benar dan dunia ini adil. Akan tetapi, apabila pengalaman individu menunjukkan hal yang sebaliknya, individu akan menduga bahwa sesuatu yang sangat buruk telah menimpa dunia.

Berelson dan Steiner dalam Sastrohadiwiryono (2002:267) mendefinisikan motivasi sebagai “*all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drive, and the like.*” Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau mengerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai tujuan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan, maksudnya dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan, papan akan menyebabkan karyawan merasa senang dan giat untuk bekerja di perusahaan dengan begitu prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi. Pengaruh

kebutuhan keamanan dan keselamatan bagi prestasi kerja karyawan, maksudnya yaitu dengan adanya kebutuhan keamanan dan keselamatan seperti jaminan asuransi kecelakaan, jaminan masa pensiun, peralatan kerja yang memadai menyebabkan karyawan merasa aman dan tenang sehingga mereka akan dapat bekerja dengan baik. Pengaruh kebutuhan sosial bagi prestasi kerja karyawan maksudnya yaitu manusia adalah makhluk sosial yang tentunya membutuhkan interaksi dengan manusia lain oleh karena itu manusia memiliki perasaan untuk dapat diterima di lingkungannya dan diikutsertakan dalam kelompok. Demikian juga dengan karyawan suatu perusahaan dengan diterimanya mereka dilingkungan suatu perusahaan dan masyarakat menyebabkan mereka mempunyai rasa dibutuhkan dan hal tersebut dapat menimbulkan ketenangan dalam diri karyawan. Pengaruh kebutuhan penghargaan bagi prestasi kerja karyawan maksudnya, bahwa dengan adanya pengakuan kerja baik oleh perusahaan maupun dari rekan kerja tentunya akan menimbulkan semangat kerja tersendiri dalam diri seorang karyawan karena karyawan tersebut merasa dihargai jerih payahnya. Kebutuhan penghargaan ini bisa berupa pujian langsung maupun dalam bentuk barang. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri bagi prestasi kerja karyawan maksudnya bahwa dengan diberikannya kesempatan karyawan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga nantinya dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi bagi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perusahaan harus menemukan faktor motivasi mana yang paling berpengaruh atau berperan terhadap sebagian besar karyawan. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Para individu yang bertindak untuk kebutuhan berprestasi mungkin akan terdorong untuk bekerja lebih banyak waktu hanya untuk mengerjakan sesuatu yang sulit tepat pada waktunya. Semakin perusahaan memahami orang-orang disekitarnya, semakin bisa menentukan tindakan apa yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan orang-orang tersebut.

### 2.2.3 Pentingnya Motivasi Dalam Organisasi

Stoner (1995:87) menyatakan bahwa prespektif sistem dari motivasi akan merupakan hal yang paling berguna bagi manajer. Maksud dari pernyataan tersebut adalah dalam prespektif sistem dipertimbangkan mengenai sikap atau kebutuhan karyawan, sehingga motivasi yang diterapkan akan sesuai. Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yakni:

- a. Karakteristik perorangan, yaitu minat, kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja.
- b. Karakteristik pekerjaan, adalah atribut dari tugas karyawan dimana hal ini meliputi rasa tanggung jawab variasi kerja, dan sejauh mana pekerjaan itu akan mempengaruhi keinginan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Karakteristik situasi kerja, adalah situasi pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang terdiri dari dua golongan yaitu lingkungan kerja langsung dan tindakan organisasi.

Model-model motivasi dalam organisasi adalah:

- a. Model tradisional  
Model ini hubungannya dengan F.W Taylor dan manajemen ilmiah. Adalah hal yang sangat penting bagi manajer untuk memberikan semangat bekerja kepada karyawannya dan membuat mereka dapat mengerjakan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien.
- b. Model Hubungan Manusiawi  
Model ini dipelopori oleh Elton Mayo yang menemukan bahwa kontak sosial merupakan faktor yang sangat penting dalam kerja karyawan. Mayo juga berpendapat bahwa kebosanan dan kerutinan dalam bekerja akan mengurangi motivasi karyawan. Para manajer dapat memotivasi karyawannya dengan membuat pekerja merasa penting atau dibutuhkan dan berguna
- c. Model Sumber Daya Manusia  
Menurut model ini, motivasi yang penting bagi karyawan adalah mengembangkan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dimana setiap karyawan mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kepentingannya.

#### 2.2.4 Teori-teori Motivasi

Motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, salah satu penyebab utama kekomplekan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum *universal* yang akan memperkirakan bagaimana orang berfikir dalam keadaan tertentu.

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli tentang motivasi, beberapa teori tersebut dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

##### a. Teori Motivasi Klasik dari F.W Taylor

Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan biologis saja, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi apabila gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup.

##### b. Teori Herarki Kebutuhan dari A. Maslow

Maslow dalam Hariyanto (2002:12), menyatakan herarki kebutuhan adalah sebagai berikut:

- 1) Fisiologis yaitu: kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lain. Maslow menyatakan bila seseorang menghilangkan semua kepuasan kebutuhan, rangsangan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini akan lebih besar daripada rangsangan untuk memuaskan kebutuhan lainnya. Apabila diwujudkan dalam motivasi kerja, kebutuhan fisiologis sering dipuaskan melalui gaji dan upah yang dibayarkan oleh organisasi.
- 2) Keamanan dan keselamatan yaitu: mencakup keinginan untuk merasa aman, stabil, dan tidak merasakan kesedihan. Organisasi biasanya membantu personil untuk memuaskan kebutuhan ini memulai program keamanan dan perlengkapan serta dengan memberikan keamanan melalui asuransi medis, pengangguran dan rencana pensiun.
- 3) Sosial yaitu: mencakup keinginan untuk berinteraksi dan berafiliasi dengan orang lain dan kebutuhan untuk merasa diinginkan oleh orang lain. Keinginan untuk "memiliki" sering dipuaskan pada pekerjaan melalui interaksi sosial dalam kelompok kerja, dimana orang memberi dan menerima persahabatan.

Selain kelompok kerja yang bertugas secara formal, formasi dari kelompok informasi dan rekan sejawat juga tipikal.

- 4) Penghargaan yaitu: keinginan untuk power dan status ini berakibat pada kebutuhan individu untuk merasa penting dan menerima pengenalan dari orang lain, promosi, penghargaan, dan *feedback* dari bos membawa kearah perasaan percaya diri, gengsi, dan merasa penting.
- 5) Aktualisasi diri yaitu: keinginan untuk mencapai potensi penuh seseorang dengan menjadi segala sesuatu yang mampu untuk menjadi lebih mampu, meski hanya sedikit yang bisa diketahui dari kebutuhan level tinggi ini, banyak yang terkait erat dengan ide menyangkut potensi manusia dalam organisasi, ini tidak akan menjadi promosi tetapi selain dapat melibatkan penguasaan terhadap lingkungan seseorang akan mencakup *setting* dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dasar teori Maslow mengenai bagaimana kebutuhan ini bekerja adalah bahwa manusia adalah makhluk yang selalu punya keinginan. Hanyalah suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi yang dapat memotivasi perilaku dan kebutuhan yang dominan menjadi motivator perilaku yang utama. Setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, kebutuhan yang lebih tinggi menjadi lebih dominan dan perhatian individu tersebut tertuju kepada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi ini, meskipun kebutuhan pemenuhan diri tidak akan pernah terpenuhi. Meski demikian, kebutuhan yang lebih rendah masih ada dan individu selalu kembali ke kebutuhannya sebelum yang telah terpenuhi.

### c. Teori Dua faktor dari Frederick Herzberg

Menurut teori ini seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan yaitu:

#### a. *Maintenance Factors*

Yaitu faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor ini dapat menimbulkan rasa tidak puas apabila tidak dipenuhi. *Maintenance factors* meliputi gaji, kondisi kerja, kualitas supervisi, kebijakan dan administrasi

perusahaan dan hubungan antar pribadi dengan atasan. Kebutuhan-kebutuhan ini berlangsung terus-menerus seperti misalnya lapar-makan-kenyang-lapar;

b. *Motivation Factors*

Yaitu faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya penempatan kerja yang sesuai.

Teori dua faktor disebut juga konsep *Higiens* yang mencakup:

1) Isi Pekerjaan

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Pengembangan

2) Faktor *Higienis*

- a) Gaji dan upah
- b) Kondisi kerja
- c) Kebujaksanaan dan administrasi perusahaan
- d) Hubungan antar pribadi
- e) Kualitas *supervisi*

Dalam teori ini dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan agar kedua faktor ini dapat dipenuhi.

d. **Teori Motivasi Prestasi McClelland**

Menurut McClelland, teori ini menyatakan bahwa manusia itu pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi ini adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik daripada suatu prestasi karya orang lain.

Menurut McClelland ada tiga macam kebutuhan, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.

#### e. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Aldefer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. ERG theory oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan utama yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *physiological needs* dan *safety needs* dari Maslow;
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga masyarakat;
- 3) Kebutuhan akan kemajuan (*growth needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

#### f. Teori Harapan dari Victor H. Vroom

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaannya itu. Teori harapan ini didasarkan atas:

- 1) Harapan (*expectancy*), adalah suatu kesempatan diberikan akan terjadi karena perilaku;
- 2) Nilai (*valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan;
- 3) Pertautan (*instrumentality*), adalah besarnya probabilitas; jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya.

#### g. Teori Keadilan

Menurut teori ini keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat.

#### **h. Teori Pengukuhan**

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis yaitu:

- 1) Pengukuhan positif (*positive reinforcement*), yaitu bertambahnya perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat;
- 2) Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

#### **i. Teori X dan Teori Y**

Menurut teori McGregor yang terkenal dengan teori X dan teori Y ini menyatakan bahwa teori X itu sebagian besar manusia lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, serta menginginkan kesamaan atas segalanya. Menurut teori ini orang-orang yang tergolong dalam teori X ini, pada hakekatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, hanya membutuhkan motivasi *fisiologis* saja. Oleh karena itu orang semacam ini perlu diawasi secara ketat. Adapun menurut teori Y adalah sebaliknya manusia suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkefektifitas, motivasinya tidak hanya *fisiologis* saja melainkan lebih tinggi dari itu. Oleh karena itu orang macam ini tidak perlu diawasi secara ketat.

#### **2.2.5 Macam-macam Motivasi**

Dilihat dari penekanan cara memotivasinya, menurut Ranuprojo (1996:204) maka motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain:

##### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan harapan-harapan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi tinggi. Hadiah tersebut bisa berupa uang (barang), piagam penghargaan, pujian atau pemberian fasilitas. Dengan motivasi positif ini semangat dan gairah kerja karyawan akan tinggi, karena mereka suka akan berlomba dan berusaha keras



untuk mencapai prestasi yang tinggi dan hadiah yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga otomatis produktifitas kerja karyawan tinggi (meningkat).

Motivasi positif ini mengatakan bahwa seseorang bersedia bekerjasama karena ingin mendapatkan imbalan atau hadiah dari pimpinan. Dengan adanya imbalan atau hadiah akan membuat karyawan lebih giat bekerja. Dalam hal ini, Ranuprojo (1996:206) berpendapat bahwa seorang pimpinan atau manajer perlu memperhatikan beberapa cara dalam menggunakan motivasi positif, antara lain:

1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Pimpinan tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik, akan menyenangkan karyawan tersebut.

2) Informasi

Sebagian besar orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini dilakukan oleh para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berpikir hanya atau tentang imbalan (upah) yang pantas diberikan pada karyawan. Karena sifat rasa ingin tahu, maka pemberian informasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya desas-desus (gunjingan/gossip) antar karyawan.

3) Uang

Uang merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat *fisiologis*. Uang disini bisa berasal dari upah/gaji yang diterima karyawan atau kerja lembur yang dilakukan (insentif tambahan).

**b. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara pemberian denda, hukuman, ancaman (sanksi) terhadap karyawan yang tidak dapat memenuhi ketentuan-ketentuan perusahaan. Motivasi ini bertujuan agar

karyawan tidak melanggar ketentuan dan berusaha ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan akan tercapai.

Sebagai contoh motivasi negatif adalah tekanan-tekanan, kekuatan sanksi-sanksi berupa ancaman dan hukuman. Bentuk ancaman bisa berupa hilangnya pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Motivasi negatif didasarkan pada pemberian sanksi hukuman apabila tidak melakukan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Sehingga seorang pimpinan harus dapat mengerti motivasi apa yang sesuai untuk diterapkan kepada karyawannya, agar penerapan motivasi tersebut berguna atau membawa hasil dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan yang secara otomatis tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai juga.

## **2.2.6 Tinjauan Tentang Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Siswanto (1989:193), pengertian dari prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dharma (1985:1), mengemukakan pendapatnya mengenai prestasi kerja yaitu suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut Munasef dalam Kusumasari (2002:49) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan, yang mana didalam prestasi kerja terdapat unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.

### **b. Standar Pengukuran Prestasi Kerja**

Di dalam perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar, prestasi kerja pegawai perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan training, dan lain-lain yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dari para pegawai. Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara objektif dan akurat, perusahaan harus mampu

mengukur tingkat prestasi kerja mereka dan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasinya. Standar prestasi kerja memiliki karakteristik:

1. Standar sebaiknya menumbuhkan tantangan bagi karyawan.
2. Standar itu sebaiknya mampu digunakan si pemakai, guna mengadakan pembedaan hasil yang diterima dan tidak dapat diterima.
3. Standar sebaiknya realistis, dalam artian bisa dicapai oleh karyawan yang *qualified*, kompeten, dan karyawan yang dilatih secara penuh.
4. Standar sebaiknya merupakan *statement* dalam kondisi-kondisi yang akan terjadi dan dinyatakan dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.
5. Standar itu sebaiknya berhubungan atau menyatakan kerangka waktu (*framework*) untuk pencapaian.
6. Standar itu sebaiknya bisa diobservasi, artinya harus terdapat suatu alat-alat untuk pengukuran prestasi kerja terhadap syarat standar.

Menurut Dharma (1985:43) cara pengukuran yang dilaksanakan kebanyakan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan maka realisasi hasil kerja tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas

Merupakan ukuran kualitatif *output* yang mencerminkan indikator-indikator tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitas sulit diukur dan ditentukan tetapi hal ini tetap penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu

biasanya ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu.

Dengan dikategorikannya pengukuran kegiatan ke dalam aspek kuantitatif, kualitatif dan ketepatan waktu, maka hal ini sangat membantu para manajer dalam melakukan penilaian terhadap peningkatan prestasi kerja karyawannya. Sedangkan menurut Mier sebagaimana dikutip oleh As'ad (1985:56), untuk memudahkan ukuran prestasi kerja yang pasti, maka pekerjaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Pekerja produksi, dimana secara kuantitatif orang bisa berbuat suatu standar yang obyektif.
- b. Pekerja non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang didalam tugas biasanya didapat melalui pertimbangan subyektif.

Untuk jenis pekerjaan di bidang produksi, hasil kerja dapat dihitung secara langsung, begitu juga dengan mutunya. Sedangkan untuk pekerjaan yang non produksi, penilaiannya biasanya dinilai oleh atasan, penilaian oleh teman (*peer rating*) dan juga *self rating*.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya. Siswanto (1989:195) menyatakan bahwa pada umumnya prestasi kerja seseorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapannya, pengalaman, dan kesungguhan dari tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Handoko (1985:143) bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sangat kompleks. Hampir semua aspek ekonomi, teknis dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Pendapat tersebut adalah:

ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keperilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting. Karenanya fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu.

Dalam hal ini Dessler (1986:6) berpendapat bahwa cara lain untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja adalah dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku dan motivasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **2.2.7 Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja**

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Oleh karena itu dibutuhkan pembinaan karir bagi para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat pada peningkatan hasil, sehingga akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja organisasi.

Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan prestasi kerja seseorang. Hal ini sependapat dengan Reksohadiprojo dalam Kusumasari (2002:21) bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku seseorang. Hal ini merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan seorang manajer; seorang manajer harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerjanya.

Lebih lanjut As'ad (1991:169) berpendapat bahwa jika seseorang karyawan mempunyai harapan yang besar untuk dapat berprestasi tinggi ia akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sebaliknya jika karyawan merasa yakin bahwa ia tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maka ia akan kurang motivasinya untuk bekerja.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1996:197) bahwa menjadi

salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan.

Sehingga dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi terdorong oleh motivasi.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian, penelitian sebelumnya yang dilakukan antara lain oleh Valleria Dyan Kusumasari (2002) dan Yusuf Hariyanto (2002) dan juga sesuai dengan teori yang diajukan utamanya teori motivasi Maslow maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.
- b. Diduga bahwa variabel kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh paling kuat diantara faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *dairy farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.



### III. Metodologi Penelitian

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Dalam survei informasi data yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Singarumbun dan Efendi (1989:128) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data pokok. Survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu dalam perbandingan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya dan juga dalam pelaksanaan evaluasi. Salah satu keuntungan utama penelitian survei adalah mungkinnya pembuatan generalisasi untuk populasi yang besar sehingga peneliti perlu menentukan sampel penelitian dengan menggunakan teknik penentuan sampel yang tersedia.

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama digunakan uji-F, dan untuk mengetahui pengaruh secara individual digunakan uji-t. Pengujian besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan digunakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sedangkan untuk mengetahui variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan maka digunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Menurut Arikunto (1993:115) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian produksi pada PT Greenfields Indonesia di Malang berjumlah 133 orang.

## b. Sampel

Menurut Arikunto (1993:117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Masih menurut Arikunto (1993:120) bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari total populasi.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Pada penarikan sampel acak sederhana setiap unsur mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah limapuluh (50) orang karyawan bagian produksi Dairy Farm pada PT. Greenfields Indonesia di Malang atau sebesar 37,59% dari total populasi. Jumlah populasi dan sampel dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Data Populasi dan Sampel Karyawan Bagian Produksi

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1	Pakan	42	15
2	Kandang	49	15
3	Pemerahan	27	10
4	<i>Maintenance</i>	15	10
	Jumlah	133	50

Sumber: Data, diolah

## 3.3 Prosedur Pengumpulan Data

### 3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu:

#### 1. Data primer

yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber pertama, diolah dan digunakan sendiri oleh peneliti selama penelitian berlangsung.

#### 2. Data sekunder

merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, bukan secara langsung dari obyek. Sumber data sekunder adalah dari referensi perusahaan yang



bersangkutan, dalam hal ini PT. Greenfields Indonesia dan studi kepustakaan berdasarkan literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis metode pengumpulan data, yaitu:

a. Data Primer

1. Wawancara

Yaitu metode yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan pimpinan dan stafnya berhubungan dengan data yang dibutuhkan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara pemberian daftar pertanyaan (kuesioner).

2. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan terhadap hasil pengamatan secara langsung, meliputi informasi tentang kondisi maupun aktivitas perusahaan.

b. Data Sekunder

Metode yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan berdasarkan referensi instansi yang bersangkutan dan literatur-literatur yang relevan dengan penelitian.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

#### a. Identifikasi Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas merupakan variabel-variabel dalam motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Greenfields Indonesia di Malang, yaitu:

X1 = Kebutuhan fisiologis

X2 = Kebutuhan keamanan dan keselamatan

X3 = Kebutuhan sosial

X4 = Kebutuhan penghargaan

X5 = Kebutuhan aktualisasi diri

2. Variabel terikat merupakan prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Y = Prestasi kerja karyawan

## b. Definisi Operasional

### 1. Konsep Motivasi

Menurut *American Encyclopedia* dalam Samsuri (2003:38) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997:28) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

#### a. Kebutuhan fisiologis (X1)

Merupakan kebutuhan yang bersifat dasar, kebutuhan ini primer sifatnya karena kebutuhan ini telah terasa sejak lahir.

Indikator-indikatornya:

1. kebutuhan akan makan dan minum
2. kebutuhan akan tempat tinggal
3. kebutuhan akan pakaian

#### b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2)

Merupakan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan jaminan terhadap resiko kecelakaan yang bisa ditimbulkan dalam melaksanakan pekerjaan dan jaminan terhadap kelangsungan kerja.

Indikator-indikatornya:

1. keamanan dan perlindungan dari kecelakaan kerja
2. jaminan akan kelangsungan pekerjaannya
3. jaminan hari tua ketika tidak lagi bekerja

#### c. Kebutuhan sosial (X3)

Merupakan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan perlakuan yang sama antar sesama kawan dalam organisasi yang ada dalam lingkungan kerja.

Indikator-indikatornya:

1. hubungan antar rekan sekerja
2. hubungan antara atasan dan bawahan
3. kondisi lingkungan dan iklim kerja

d. Kebutuhan penghargaan (X4)

Kebutuhan karyawan untuk mendapatkan pengakuan hasil kerja dan penghargaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas.

Indikator-indikatornya:

1. penghargaan atas prestasi kerja
2. pengakuan kemampuan dan keahlian seseorang
3. efektivitas kerja karyawan

e. Kebutuhan aktualisasi diri (X5)

Merupakan kebutuhan karyawan untuk memaksimalkan kemampuan potensi dan tingkat kepercayaan karyawan dalam lingkungan kerja.

Indikator-indikatornya:

1. pengembangan kreativitas dan potensi diri
2. profesionalisme
3. kesempatan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian

## 2. Konsep Prestasi Kerja

Adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja ini adalah ukuran yang dipakai untuk mencari kualitas kinerja seorang karyawan.

Indikator-indikatornya:

1. pemahaman dan pengertian akan tugas
2. kecekatan atau ketrampilan melakukan tugas
3. pengetahuan akan tanggung jawab
4. Mutu atau kualitas kerja
5. Jumlah atau kuantitas hasil pekerjaan

### 3.5 Metode Analisis Data

#### a. Validitas dan Reliabilitas

Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua cara pengujian, yaitu:

##### 1. Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat menangkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas dapat merupakan alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel. Yang dimaksud kevalidan suatu indikator menurut Arikunto (1993:221) dapat diketahui dengan menggunakan *Indeks Korelasi Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) dengan probabilitas, pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga apabila angka korelasi yang berada diatas probabilitas, berarti item tersebut dikatakan valid.

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

Keterangan:

- r = korelasi
- x = skor item
- y = skor total
- n = banyaknya sampel

##### 2. Reliabilitas

suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Singarimbun (1995:189) dalam menguji skor antar item dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = reliabilitas

K = jumlah item

r = rata-rata koefisien korelasi

Menurut Malhotra dalam Kusumasari (2002:32) suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,20 atau lebih.

## **b. Penentuan Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel, fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda dalam aplikasinya menurut Dajan (1986:325) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (prestasi kerja karyawan)

X<sub>1</sub> = Kebutuhan fisiologis

X<sub>2</sub> = Kebutuhan keamanan dan keselamatan

X<sub>3</sub> = Kebutuhan sosial

X<sub>4</sub> = Kebutuhan penghargaan

X<sub>5</sub> = Kebutuhan aktualisasi diri

b<sub>0</sub> = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub> sama dengan nol

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi berganda variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi berganda variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi berganda variabel X<sub>3</sub> terhadap variabel Y

b<sub>4</sub> = Koefisien regresi berganda variabel X<sub>4</sub> terhadap variabel Y

b<sub>5</sub> = Koefisien regresi berganda variabel X<sub>5</sub> terhadap variabel Y

e = Koefisien pengganggu

## 2. Test Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama (Uji-F)

Pengujian hipotesis F (Uji-F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Adapun langkah-langkah pengujiannya menurut Supranto (1993:300) adalah sebagai berikut:

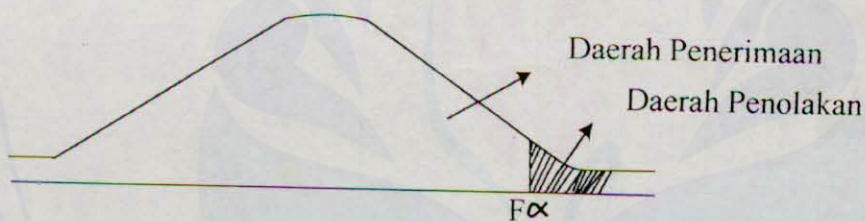
### a. Hipotesis

$H_0 : B_j = 0$ , artinya diduga variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

$H_1 : B_j > 0$ , artinya diduga variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  berpengaruh terhadap variabel Y.

### b. Level of significant : 0,05.

### c. Kriteria pengujian



**Gambar 1. Kurva normal pengujian satu arah**

$H_0$  ditolak apabila  $F_o > F$  tabel, artinya kelima variabel tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja.  $H_0$  diterima apabila  $F_o < F$  tabel, artinya kelima variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### d. Perhitungan nilai F adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

F = Pengujian secara serentak

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = banyaknya observasi

k = banyaknya variabel

### 3. Test Pengujian Pengaruh Secara Individual (Uji-t)

Pengujian hipotesis t (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara individu. Adapun langkah-langkah pengujiannya menurut Supranto (1993:302) adalah sebagai berikut:

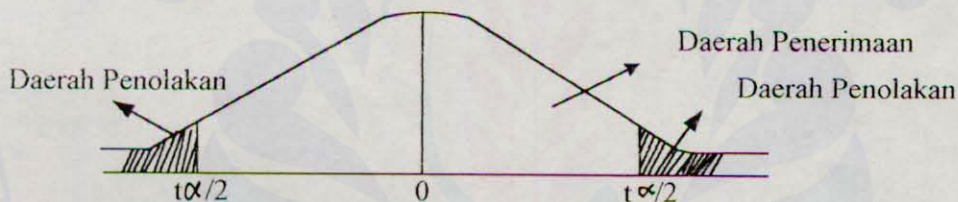
a. Hipotesis

$H_0 : B_i = 0$ , artinya variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

$H_1 : B_i \neq 0$ , artinya variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  berpengaruh terhadap variabel Y.

b. *Level of significant* = 0,05.

c. Kriteria pengujian.



Gambar 2. Kurva normal pengujian dua arah

$H_0$  ditolak apabila  $t_0 > t_{\text{tabel}}$ , dengan demikian masing-masing komponen variabel X berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).  $H_0$  diterima apabila  $t_0 < t_{\text{tabel}}$ , dengan demikian masing-masing komponen variabel X tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

d. Perhitungan nilai t adalah sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b_i}{S_{b_k}}$$

Dimana :

$t_0$  = Nilai yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dan terikat

$b_i$  = Koefisien regresi parsial  $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$

$S_{b_k}$  = *Standart error* dari  $b_k$

#### 4. Koefisien Determinasi Berganda dan Parsial

##### a. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Untuk mengetahui sumbangan variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama digunakan analisis determinasi berganda ( $R^2$ ). Koefisien determinasi berganda menggunakan notasi  $R^2$ . Adapun bentuk umum dari koefisien determinasi berganda menurut Supranto (1993:206) adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_k \sum x_k y}{\sum y^2}$$

Dimana:

$R^2$  = koefisien determinasi

$b_1 \dots b_k$  = koefisien regresi

$X_1 \dots X_k$  = variabel bebas

Y = prestasi kerja

Kriteria pengujian analisis determinasi berganda adalah apabila  $R^2$  mendekati 1 berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas terdapat pengaruh yang kuat. Apabila  $R^2$  mendekati 0 berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas lemah atau tidak ada. Apabila  $R^2$  sama dengan 1 berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas terdapat pengaruh yang sempurna.

##### b. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Untuk mengetahui faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi, digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan koefisien determinasi parsial yang akan menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial (satu per satu), maka koefisien determinasi parsial menurut Dajan (1986:333) ditunjukkan oleh rumus sebagai berikut:



$$r^2_{1234(5)} = 1 - \frac{1 - r^2_{1(2345)}}{1 - r^2_{1(5)}}$$

Dimana:  $r^2$  = Koefisien determinasi ( $0 \leq r^2 \leq 1$ )

### 5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dari indikator-indikator pada analisis variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana pada skala likert masing-masing jawaban diberi skor yaitu semakin tinggi nilainya semakin positif. Hasil hitung akan mendapatkan skor tiap-tiap pertanyaan dan skor total baik untuk tiap responden maupun secara total untuk seluruh responden.

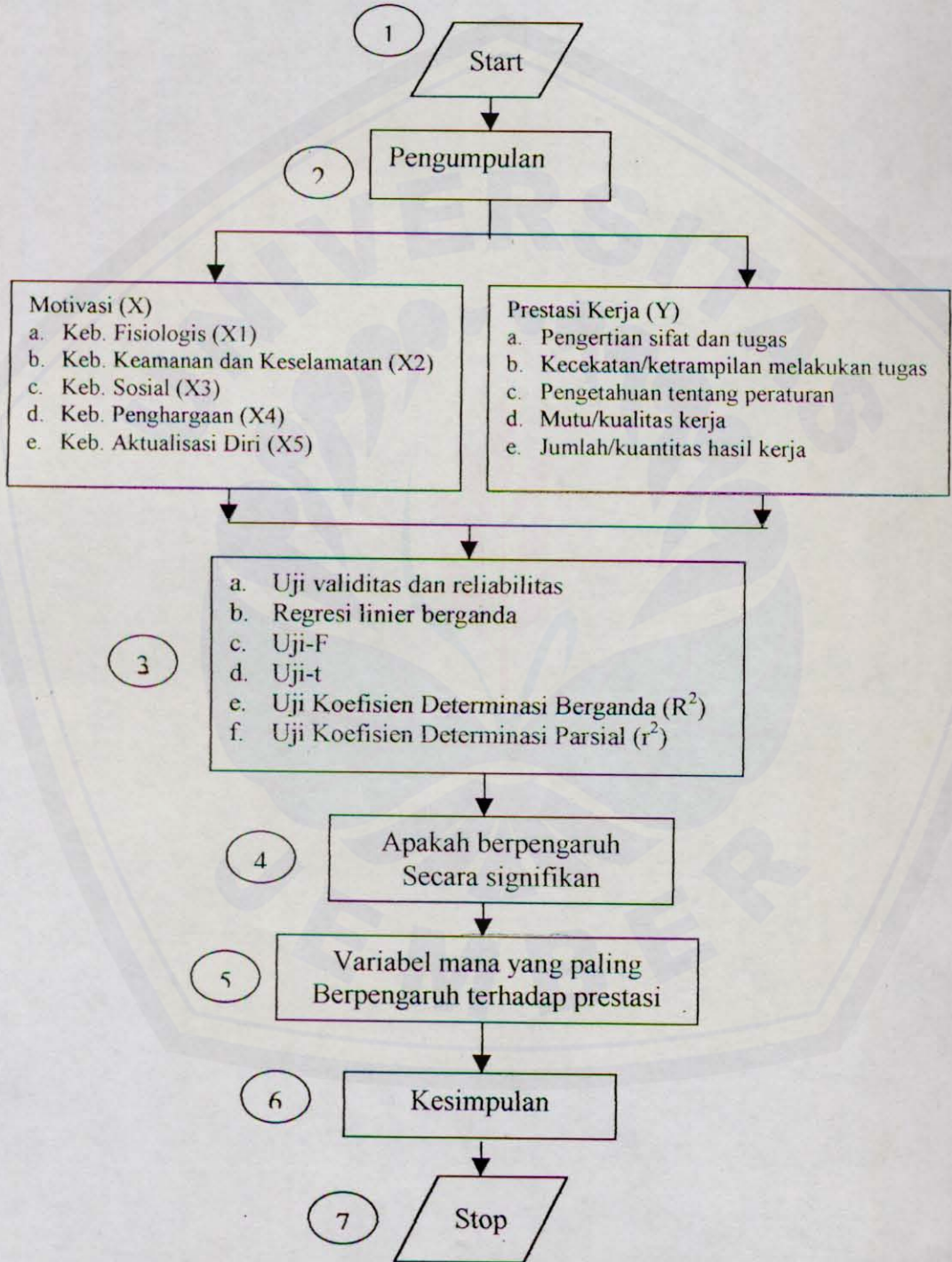
Adapun skala pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Sangat terpenuhi/sangat besar/sangat tinggi/sangat... = 5
- b. Terpenuhi/besar/tinggi/..... = 4
- c. Cukup terpenuhi/cukup besar/cukup tinggi/cukup... = 3
- d. Kurang terpenuhi/kecil/rendah/kurang... = 2
- e. Tidak terpenuhi/kecil sekali/rendah sekali/tidak..... = 1

**6. Kerangka Pemecahan Masalah**

Secara sistematis kerangka pemecahan masalah digambarkan dalam bentuk kerangka pemecahan masalah pada Gambar 3.3.

Gambar 3.3. Kerangka Pemecahan Masalah.



Secara ringkas keterangan daripada kerangka pemecahan masalah pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Greenfields Indonesia di Malang” adalah sebagai berikut:

1. *Start*

Mempersiapkan piranti-piranti pendukung penelitian dan memulai pelaksanaan penelitian.

2. Pengumpulan data

Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian dengan melalui kuesioner, wawancara dan observasi, yang berkenaan dengan variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

3. Analisa data

Menguji dan menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dengan melakukan dua cara pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Menghitung pengaruh variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan menggunakan regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama digunakan uji-F, dan untuk mengetahui pengaruh secara individual digunakan uji-t. Pengujian besarnya kontribusi variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sedangkan untuk mengetahui variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5)

yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) maka digunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

4. Pengaruh serentak

Mengetahui pengaruh secara signifikan atau tidak signifikan variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan analisis data.

5. Pengaruh secara individu

Mengukur secara terpisah kontribusi masing-masing variabel motivasi berupa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pengolahan analisis data sehingga menghasilkan variabel motivasi yang paling berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

6. Kesimpulan

Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh.

7. *Stop*

Penyelesaian akhir hasil penelitian.



## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awalnya, PT. Greenfields Indonesia bernama PT. Prima Japfa Jaya. Manajemen PT. Prima Japfa Jaya melihat adanya suatu peluang yang sangat potensial bagi perkembangan industri susu di Indonesia. Konsumsi susu sebesar 6 liter per kapita per tahun atau total pasar sebesar 1.242 juta liter di tahun 1999 menunjukkan bahwa tingkat kesadaran akan kesehatan masyarakat Indonesia semakin meningkat. Namun dilihat dari segi distribusi susu itu sendiri, ternyata hanya 1/3 bagian dari total kebutuhan yang dapat dipasok dari dalam negeri atau dengan kata lain sisanya berasal dari import.

Dengan pertimbangan potensi pasar tersebut serta adanya keinginan untuk mengembangkan sayap perusahaan ke arah bisnis *consumer goods*, maka timbul suatu pemikiran akan sangat efisien apabila sebuah produsen susu dapat mendistribusikan susu murninya langsung dari peternakannya sendiri yang kemudian langsung segera diproduksi di pabriknya sendiri di lokasi yang sama. Dengan tujuan tersebut maka didirikanlah suatu perusahaan **PT. Prima Japfa Jaya** pada tanggal 14 Maret 1997 dengan arah bisnis sebagai produsen dan pengolah susu, di mana sahamnya dimiliki oleh Koperasi Bina Mitra Sentosa (51%) dan PT. Santosa Agrindo (48%) yang bergerak dalam bisnis sapi potong. Adapun misi dari perusahaan ini adalah untuk menjadikan PT. Prima Japfa Jaya sebagai perusahaan produsen dan pengolah susu berkualitas yang paling efisien di Asia Tenggara.

Mulai bulan Maret 1997 dibuka sebuah peternakan yang berlokasi di 35 km kearah selatan kota Malang, tepatnya di Dusun Maduarjo, Desa Babadan, Kecamatan Ngajum, Kabupaten Malang, Jawa Timur pada ketinggian 1200 m di atas permukaan laut. Lokasi ini dipilih karena udaranya yang cukup dingin sehingga nyaman untuk kehidupan sapi perah yang berasal bukan dari negara tropis. Pertama kali didatangkan 90 ekor sapi jenis *Frissian Holstein* dari Australia sebagai cikal bakal peternakan dan pada akhir 1997 jumlah sapi perah

yang ada sudah berjumlah 800 ekor, namun akibat krisis moneter di tahun 1998 jumlah sapi tidak dapat bertambah lagi. Dengan membaiknya keadaan ekonomi Indonesia, maka pada tahun 2000 ini akan di impor lagi sapi dari Australia sehingga pada akhir tahun jumlah sapi menjadi 2000 ekor dan total keseluruhan investasi di bidang peternakan dan industri pengolahan susu saat ini sudah mencapai 65 Milyar Rupiah lebih. Dengan jumlah tersebut, PT. Prima Japfa Jaya telah menjadi perusahaan peternakan sapi modern terbesar di Indonesia yang menggunakan sistem *ranch* (sapi tidak diikat) dalam satu lokasi.

Pada awal peternakan didirikan, produksi susu sapi hanya mencapai 12 liter per hari per ekor. Namun dengan adanya perbaikan manajemen dan penggunaan teknologi impor dari Amerika Serikat, kini produksi susu sapi dapat mencapai 22 liter per hari per ekor sehingga diharapkan pada akhir tahun produksi susu sapi dapat meningkat menjadi 25 liter per hari per ekor. Kenyataan ini merupakan suatu hal yang mengembirakan karena jumlah produksi ini lebih besar bila dibandingkan dengan produksi susu rata-rata per hari per ekor sapi yang dimiliki oleh para petani di Jawa Timur yang hanya mencapai kurang dari 10 liter per ekor sapi.

Selain itu, susu segar yang dihasilkan dari peternakan PT. Prima Japfa Jaya merupakan susu terbaik se-Jawa Timur karena selain kualitas susu yang baik, kandungan bakterinya sangat rendah hal ini dikarenakan sistem pemerahan yang menggunakan teknologi modern dari Boumatic Amerika Serikat, dibandingkan dengan susu yang dihasilkan oleh petani sehingga higienitas susu dapat dihandalkan. Sebagai catatan, sebelum PT. Prima Japfa Jaya memiliki pabrik sendiri, semua hasil produksi susu sapi berupa susu segar dijual langsung kepada PT. Nestle Indonesia. Hal ini juga merupakan pengakuan akan kualitas susu PT. Prima Japfa Jaya, namun sejak bulan April 1999 sudah dilakukan produksi sendiri, yang peresmiannya dilakukan oleh Bapak Menteri Pertanian Bungaran Saragih dan Bapak Gubernur Jawa Timur Imam Utomo. Untuk produksi tersebut pemasaran 70% untuk pasar dalam negeri dan 30% untuk pasar luar negeri (ekspor).

Pada awal beroperasinya peternakan sapi perah ini banyak sekali kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan. Diantaranya lokasi yang terpencil, tidak ada fasilitas listrik, telepon, air serta belum adanya prasarana jalan yang memadai sehingga sangat sulit untuk kendaraan roda empat untuk mencapai lokasi. Dan juga hal yang paling penting karena Malang belum menjadi daerah budidaya sapi perah seperti Batu dan Pujon, sangat sukar bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja ahli dalam merawat sapi perah. Berkat dukungan yang terus menerus dari masyarakat sekitar, Pemerintah Daerah serta instansi-instansi yang terkait lainnya akhirnya peternakan dapat berkembang seperti saat ini.

Sesuai dengan misi perusahaan untuk menjadi PT. Prima Japfa Jaya sebagai perusahaan produsen dan pengolah susu berkualitas yang paling efisien di Asia Tenggara maka pada bulan April 1999 mulai membangun industri pengolahan susu yang berlokasi berdekatan dengan peternakan dimana sampai saat ini investasinya sudah mencapai 34 Milyar Rupiah. Hal inilah yang memungkinkan semua susu segar yang dihasilkan dari peternakan dapat diproses langsung di industri pengolahan susu, sehingga kualitas dan kesegaran susu dapat dijamin.

Industri pengolahan susu ini mulai beroperasi pada awal Juni tahun 2000 menggunakan mesin modern yang peralatannya dibeli dari Eropa dan Amerika. Khusus untuk proses sterilisasi perusahaan menggunakan *VTIS sterilizer* yang merupakan mesin termmodern pada saat ini di Asia Tenggara sehingga dapat dihasilkan produk dengan rasa lebih enak dengan kualitas lebih baik. Produk pertama yang dihasilkan adalah jenis susu cair UHT (*Ultra High Temperature*) dengan kapasitas produksi sebesar 25 ton per hari. Pada saat ini produk susu UHT ini di produksi dalam kemasan Tetra Wedge 200 ml, Tetra Brik 200 ml slim line, Tetra Brik 250 ml base line, Tetra Brik 1000 ml slim line dan Tetra Fino serta Tetra Rag 1000 ml.

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Prima Japfa Jaya akan didistribusikan melalui PT. Supra Sumber Cipta sebagai *Main Distributor*. Selain membuat produk dengan merek sendiri, PT. Prima Japfa Jaya juga membuat produk dengan label khusus supermarket dan label dari produsen luar negeri. Pada

bulan Juli 2000 PT. Prima Japfa Jaya telah meluncurkan produk perdananya yaitu susu UHT **Yahuii** dalam kemasan Tetra Wedge 200 ml yang tersedia dalam 3 (tiga) rasa yaitu: putih manis, coklat dan strawberry.

Untuk menjalankan peternakan dan industri pengolahan susu, maka pihak manajemen perusahaan seharusnya dipimpin oleh tenaga ahli dan terlatih di bidangnya baik dari dalam maupun luar negeri dan dibantu oleh sumber daya dari lingkungan sekitar. Pada saat ini jumlah karyawan di peternakan sapi perah dan industri susu dijalankan oleh 550 tenaga kerja yang terdiri dari 60% berasal dari masyarakat sekitar lokasi, 20% dari desa lain, 10% dari Kabupaten Malang, 10% sisanya berasal dari luar Kabupaten Malang.

Pada saat ini manajemen sedang menggalakkan program ekspor ke manca negara, yang saat ini sudah terealisasi ke negara-negara Asia, misal: Hongkong, Singapura, Malaysia, Filipina dan juga beberapa negara Eropa dan Afrika. Ekspor tersebut berupa *Fresh Milk* maupun produk jadi (UHT), termasuk pula melakukan kontrak *packing* dengan perusahaan di luar negeri yang berupa produk-produk susu UHT. Pada awal berdirinya, perusahaan ini bernama PT. PRIMA JAPFA JAYA (PT. PJJ) dengan kepemilikan oleh JAPFA Group yang merupakan sebuah *holding company* yang bergerak di bidang agro industri di Indonesia. Kemudian pada tanggal 1 Agustus 2002 kepemilikan perusahaan diambil alih oleh sebuah *holding company* bernama AUSTASIA dan berganti nama menjadi PT. Greenfields Indonesia. Dengan demikian, sistem manajemen juga mengalami penyesuaian sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan yang baru. Salah satu hal yang dilakukan adalah dengan peluncuran produk baru berupa susu bernama *Greenfields*.

#### **4.1.2 Lokasi Perusahaan dan Pabrik**

Lokasi PT. Greenfields Indonesia terletak 35 km ke arah selatan dari kota Malang tepatnya di dusun Maduarjo, desa Babadan, kecamatan Ngajum, kabupaten Malang, propinsi Jawa Timur. Keadaan topografi PT. Greenfields Indonesia di bawah kaki Gunung Kawi dengan ketinggian 1100-1200 meter di atas permukaan laut, suhu udara berkisar antara 12-25 °C dengan kelembaban antara 31-60%. Lokasi ini sangat cocok untuk perkembangan sapi perah

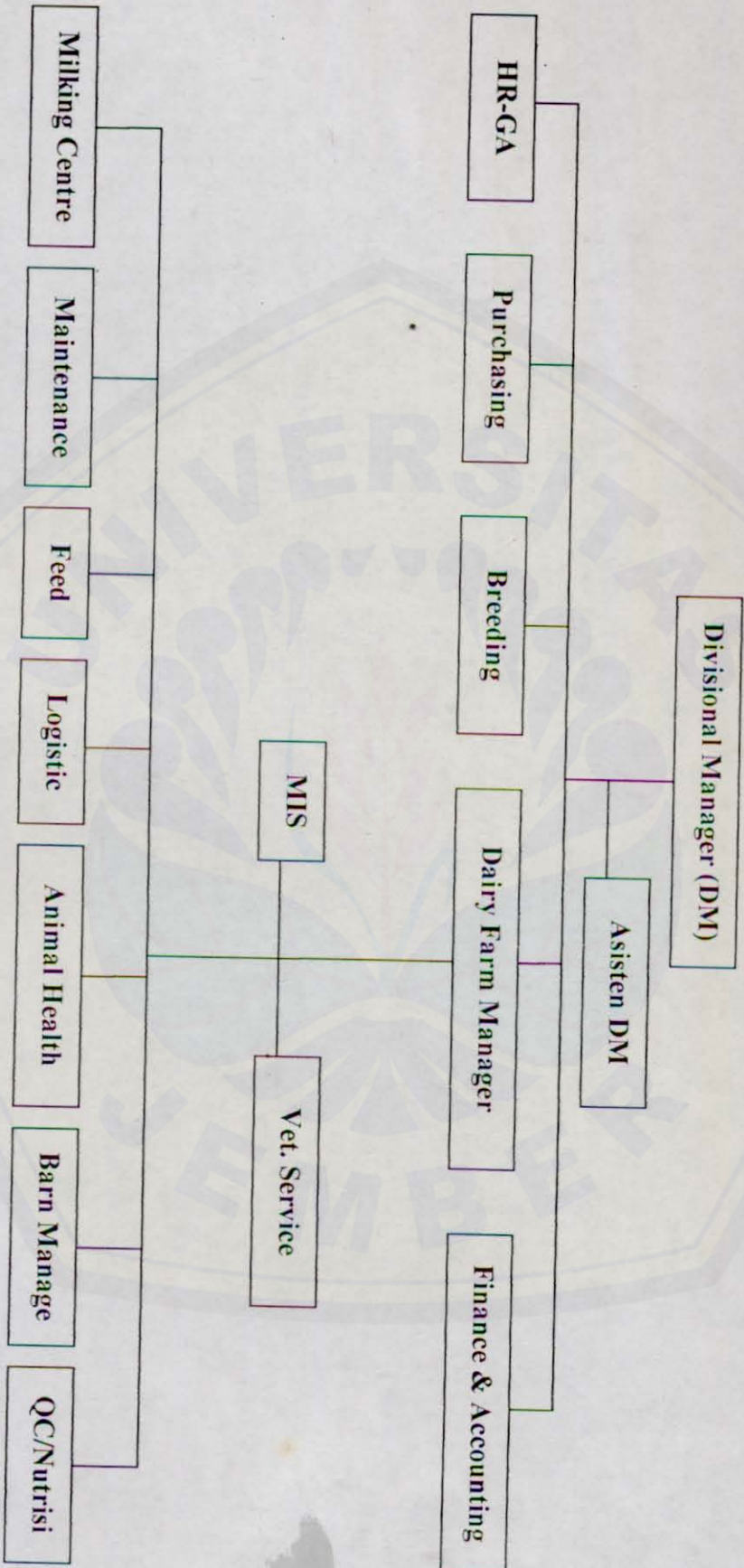


khususnya yang bukan berasal dari negara tropis. Kondisi ini didukung oleh lingkungan yang jauh dengan lingkungan pemukiman. Jalan yang menghubungkan ke PT. Greenfields Indonesia dengan kecamatan terdekat masih diperlukan adanya perbaikan dan masih banyak tanjakan, sehingga hal ini sangat mempengaruhi perkembangan pemasaran hasil produksi.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Setiap perusahaan, dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, diperlukan adanya suatu wadah yang disebut organisasi. Agar tidak terjadi kesalahan ataupun tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, maka diperlukan pula adanya sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi yang dipergunakan oleh PT. Greenfields Indonesia adalah struktur organisasi garis/lini. Hal ini dimaksudkan agar pengelolaan organisasi dapat dilakukan secara terpadu dan menyeluruh dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dengan struktur organisasi ini diharapkan dapat memperoleh wewenang dan tanggung jawab yang jelas serta hubungan kerja antar karyawan terjamin dengan baik.

Berikut ini adalah gambaran mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan berdasarkan struktur organisasi:



**Gambar 4.1. STRUKTUR ORGANISASI PT. GREENFIELDS INDONESIA**

Sumber: Bagian HR-GA PT. Greenfields Indonesia

**1. Divisional Manager (DM)**

- a Memimpin dan mengatur segala aktivitas perusahaan
- b Membuat perencanaan dan pengambilan keputusan perusahaan
- c Melaksanakan dan membina kegiatan-kegiatan dalam hubungannya dengan pihak di luar perusahaan
- d Bertanggung jawab atas terealisasinya tujuan perusahaan dan efektivitas perusahaan
- e Membuat kebijakan-kebijakan perusahaan

**2. Asisten Divisional Manager**

- a Membantu *Divisional Manager* dalam pelaksanaan tugas-tugasnya terutama yang terjadi di lapangan
- b Mengelola perusahaan agar tetap berjalan dengan kemajuan-kemajuannya

**3. Human Resources and General Affairs (HR-GA)**

- a Memenuhi kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan
- b Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan serta pelaksanaan sistem pengamanan perusahaan
- c Mengevaluasi hasil kerja semua karyawan
- d Membuat dan bertanggung jawab terhadap gaji karyawan harian dan karyawan tetap perusahaan
- e Mendaftarkan karyawan baru (harian) menjadi anggota Jamsostek, melakukan pembayaran setiap bulannya, memberikan laporan perubahan gaji, laporan keluar masuk karyawan termasuk juga pengurusan *claim* asuransi apabila terjadi kecelakaan kerja dan pengurusan *claim* Jaminan Hari Tua
- f Membuat laporan ke HO-Jakarta yang berkaitan dengan pendaftaran karyawan baru, no. Rekening dan gaji yang diterima, mutasi, PHK, PPK, evaluasi karyawan, lembur, dsb
- g Mencatat absensi kehadiran, libur dan cuti karyawan
- h Melakukan koordinasi dengan Departemen Tenaga Kerja setempat dalam hal pengurusan ijin penyimpangan waktu kerja, ijin kerja malam bagi tenaga kerja wanita dan ijin-ijin yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta melaporkan

keberadaan tenaga kerja yang ada, termasuk juga melaporkan apabila terjadi kecelakaan kerja

- i Membuat *internal memo*/pengumuman yang berkaitan dengan ketenagakerjaan
- j Menjawab surat-surat yang masuk dari berbagai instansi

#### 4. *Purchasing*

- a Melakukan koordinasi dengan masing-masing bagian untuk rencana keperluan pembelian barang yang dibutuhkan oleh masing-masing bagian
- b Pembuatan/penerimaan *purchase order* atau PPB dan mengevaluasi terhadap masing-masing permintaan pembelian barang dengan maksud pengoptimalan pemakaian dan penggunaan barang yang akan diminta
- c Setelah semua rencana pembelian dibuat dan disetujui oleh pimpinan kemudian melakukan koordinasi dengan bagian *Finance* guna realisasi keuangan, yang sebelumnya rencana kebutuhan dana sudah dibuat
- d Merealisasi permintaan barang dengan mencari mutu yang baik yang sebelumnya melakukan negosiasi barang yang akan dibeli

#### 5. *Breeding*

- a Mengontrol, mengarahkan, dan memelihara sapi yang baru lahir (pedet) yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan
- b Menyediakan dan mengolah kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan pemeliharaan pedet
- c Mengolah dan mengatur manajemen kandang khusus untuk sapi baru lahir
- d Manajemen pemeliharaan pedet dengan terstruktur dan terprogram dengan baik sehingga proses manajemen berjalan lancar

#### 6. *Dairy Farm Manager*

- a Bertanggung jawab penuh terhadap seluruh proses yang berkaitan dengan manajemen ternak berikut produksi yang dihasilkan
- b Melakukan perencanaan, koordinasi, pengarahan dan pengontrolan terhadap seluruh kegiatan dan aktivitas peternakan guna mencapai tujuan perusahaan
- c Memimpin dan mengatur segala aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan peternakan dan hasil produksinya

- d Membuat kebijakan-kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kebijakan-kebijakan menyangkut peternakan

**7. Finance and Accounting**

- a Mengatur lalu lintas keuangan perusahaan
- b Bertanggung jawab terhadap sistem manajemen keuangan perusahaan
- c Bertanggung jawab terhadap proses pembukuan dan pencatatan transaksi perusahaan
- d Membuat data-data dan laporan-laporan secara berkala sebagai bahan kontrol dan kebijakan-kebijakan perusahaan

**8. Management Information System (MIS)**

- a Beertanggung jawab terhadap kelancaran seluruh operasional pemerahan dengan penekanan terhadap pemeliharaan dan pengoperasian alat, pengelolaan sistem informasi dan keadministrasian sebagai bahan untuk evaluasi
- b Mengolah data dan informasi yang ada untuk kemudian menjadi sebuah informasi yang telah diolah untuk keperluan perusahaan
- c Memeriksa laporan kepala *group* setiap *shift* dengan memperhatikan intisari kegiatan untuk mengontrol apakah tugas yang dijalankan sesuai dengan program yang diperintahkan
- d Inventarisasi masalah untuk diambil tindakan korektif sehingga tidak mengganggu operasional
- e Memberi masukan kepada pimpinan tentang sistem informasi dan administrasi
- f Membantu program sistem administrasi dan melaksanakan tata tertib pengadministrasian

**9. Veterinary Service**

- a Bertanggung jawab penuh terhadap pelayanan dan kebutuhan yang berkaitan dengan hewan ternak
- b Membuat perencanaan, koordinasi dengan departemen, pengarahan dan kontrol terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ternak sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai

### 10. *Milking Centre*

- a Melakukan perencanaan kerja yang meliputi: sistem kerja, kapasitas tenaga terpasang, kebutuhan alat yang diperlukan, persiapan materi dan waktu *training* karyawan, dan skedul kerja dan pemerahan
- b Mengkoordinasi sistem pengiriman susu baik waktu maupun jumlah ke unit *processing* ataupun pihak luar
- c Program mutu susu dengan berkoordinasi pada bagian laboratorium ataupun penguji yang lain
- d Berkoordinasi tentang program kesehatan ternak dan manajemen ternak dengan bagian kandang
- e Evaluasi dan dokumentasi masukan tertulis pada penilaian hasil berkala sebagai alat bantu kontrol
- f Mengarahkan program laporan rutin harian bagi operator dan mingguan atau bulanan untuk tingkat staf

### 11. *Maintenance*

- a Bertanggung jawab dalam kelancaran seluruh kegiatan operasional pemerahan dengan penekanan kepada pemeliharaan dan pengoperasian alat, kelistrikan dan mekanisasi
- b Pendataan persediaan dan kondisi *sparepart*, jadwal pengadaan, pelatihan dalam bidang *maintenance* alat
- c Pengawasan dan pelaksanaan prosedur pemerahan yang benar
- d Menjamin perilaku karyawan sadar akan kebersihan dan *higiene* baik hewan, lingkungan dan alat
- e Menjamin pengawasan dan pelaksanaan program pemeliharaan fungsi alat sesuai dengan petunjuk dan standar yang telah ditetapkan
- f Kontrol, evaluasi dan perbaikan sistem yang berkelanjutan

### 12. *Feed*

- a Perencanaan *budget* tahunan untuk pembelian pakan hijauan
- b Pemenuhan kebutuhan produksi hijauan makanan ternak, meliputi tebon jagung dan rumput *king grass*
- c Perencanaan *budget* bulanan mengenai kedatangan pakan

- d Melaksanakan koordinasi dengan bagian lain meliputi security, timbangan, gudang pakan, kandang, *maintenance* serta *logistic*
- e Memberikan pengarahan kepada *supplier* pakan tentang kebijakan kualitas barang yang diharapkan perusahaan, serta memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada petani rumput tentang kualitas dan sistem tanam serta cara budidayanya, yang tergabung dalam anggota kelompok tani
- f Melakukan pengontrolan terhadap semua kualitas hijauan yang masuk baik dari *supplier* maupun dari petani anggota kelompok tani rumput
- g Pembuatan plot area daerah panen jagung berdasarkan musim, yang dapat menunjang untuk anggaran pemenuhan kebutuhan hijauan, setiap tahun berjalan
- h Pembuatan jadwal rencana tebang rumput milik anggota kelompok tani

### **13. Logistic**

- a Melakukan negosiasi dan pembelian barang keperluan yang akan dibeli
- b Merencanakan kedatangan barang yang dibeli
- c Merencanakan dan mengatur pembelian lokal
- d Mengawasi keluar masuk barang dari gudang
- e Memperlancar proses penagihan
- f Merencanakan pengiriman barang ke distributor
- g Menyusun anggaran operasional untuk pembelian-pembelian yang akan dilaksanakan serta menyusun anggaran untuk proyek yang akan dilaksanakan oleh bagian logistik

### **14. Animal Health**

- a Mewujudkan target yang telah ditetapkan perusahaan dengan cara membuat perencanaan dan program kerja
- b Menjaga kesehatan seluruh populasi ternak, mencegah terjangkitnya penyakit tertentu, pengobatan ternak sakit dan penanganan kasus-kasus yang berhubungan dengan ternak
- c Membuat program yang berhubungan dengan kesehatan hewan, meliputi: *vaksinasi deworming* (pemberian obat cacing), *pest controll* dan potong kuku

- d Membuat program pemberantasan dan pencegahan penyakit menular dengan pengambilan *sample* untuk diperiksa di laboratorium
- e Menjaga reproduksi seluruh populasi ternak, menjaga kesinambungan siklus reproduksi ternak, sinkronisasi birahi, pemeriksaan kebuntingan dan pengobatan terhadap gangguan reproduksi sehingga ternak tetap menghasilkan susu sepanjang tahun

#### 15. *Barn Management*

- a Melaksanakan semua kegiatan yang menyangkut dan berkaitan dengan manajemen kandang
- b Mengontrol dan mengatur sanitasi/kebersihan lingkungan kandang
- c Penimbangan jumlah pakan dan sisa pakan untuk ternak
- d Mengontrol dan merapikan pakan agar terjangkau oleh ternak
- e Menambah dan merapikan pasir untuk tempat sapi beristirahat
- f Membersihkan tempat minum dan mengisinya setiap saat
- g Merubah posisi sapi sesuai dengan permintaan departemen kesehatan hewan

#### 16. *Quality Control/Nutrisi*

- a Sebagai penanggung jawab penuh terhadap mutu produk yang dihasilkan (susu) sehingga sesuai dengan standar perusahaan.
- b Melaksanakan proses produksi yang menghasilkan produk sebaik dan semaksimal mungkin
- c Bertanggung jawab terhadap proses-prses dokumentasi, uji laboratorium, operasi sanitasi dan *hygiene* dan pengendalian proses produksi dari awal produksi sampai akhir selama produksi berlangsung
- d Bertanggung jawab dan berkoordinasi dengan departemen lain berkaitan dengan kualitas dan kuantitas susu yang dihasilkan



#### 4.1.4 Personalia Perusahaan

Tenaga kerja di PT. Greenfields Indonesia sebagian besar tidak mempunyai pendidikan khusus dalam bidang peternakan sapi perah. Pegawai melakukan kegiatan rutinnnya berbekal pengalaman dan *training* di lapangan. Jumlah tenaga kerja di PT. Greenfields Indonesia unit *Dairy Farm* adalah 183 orang, 60% yang berasal dari penduduk sekitar lingkungan perusahaan, 30% dari kabupaten Malang dan 10% berasal dari luar daerah. Mereka bertugas sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi 06.00-14.00, siang 14.00-22.00, malam 22.00-06.00. Untuk karyawan kantor di PT. Greenfields Indonesia bekerja mulai pukul 08.00-16.30. Jumlah karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan Perusahaan Peternakan Sapi Perah PT. Greenfields Indonesia di Malang

Departemen	Manager	Supervisor	Staf	Operasional	Jumlah
Pakan	1	1	2	38	42
Kandang	1	2	1	45	49
Pemerahan		1	4	22	27
<i>Maintenance</i>		1	1	13	15
HR – GA		1	5	38	44
<i>Finance Accounting</i>		-1	5	0	6
Jumlah	2	7	18	156	183

Sumber: Bagian Administrasi PT. Greefields Indonesia

#### 4.1.5 Aspek Produksi

##### a. Luas lahan dan Sumber Air

Luas lahan keseluruhan yang dimiliki PT. Greenfields Indonesia Gunung Kawi adalah 251.470 m<sup>2</sup>. Penggunaan lahan di PT. Greenfields Indonesia berupa bentuk penggunaan lahan kandang, lokasi pemerahan, kantor, tempat pengolahan pakan, dan juga *housing development*.

Air sangat penting sekali manfaatnya dalam peternakan sapi perah. Air yang ada di PT. Greenfields Indonesia digunakan untuk memberi kandang, air minum untuk ternak, mencuci peralatan dan untuk keperluan karyawan. Air tersebut bersumber dari sumur bor tiga buah dengan kedalaman 120 m, dan sumber air yang dipompa dengan kedalaman 108 m yang berkapasitas 4,6 liter/detik.

### b. Jumlah dan komposisi sapi perah

Sapi perah yang dipelihara di PT. Greenfields Indonesia adalah bangsa *Frissian Holstein* (FH), dengan jumlah sapi sebanyak 1896 ekor. Komposisi sapi perah PT. Greenfields Indonesia dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Jumlah dan Komposisi Sapi Perah di PT. Greenfields Indonesia

Komposisi	Jumlah (ekor)	Jumlah Satuan Ternak (ST)	% ST
Sapi betina dewasa:			
Sapi Laktasi	1158	1158	61,16
Sapi kering	175	175	9,22
Sapi dara (muda)	286	143	15,08
Sapi pedet:			
Umur 0-3	103	25,75	5,43
Umur 3-6	81	20,25	4,27
Umur > 6 bulan	93	23,25	4,90
Jumlah	1896	1545,25	100

Sumber: Bagian Recording PT. Greenfields Indonesia

Keterangan: 1 ST : 1 Ekor sapi dewasa jantan atau betina

0,5 ST : 1 ekor sapi dara (muda)

0,25 ST : 1 ekor pedet jantan atau betina

### c. Perkandangan dan Kapasitas

Untuk menunjang kegiatan dan kelancaran produksi PT. Greenfields Indonesia memiliki peralatan produksi yang cukup memadai, hal ini bertujuan untuk memperlancar jalannya produksi pada perusahaan peternakan tersebut. Sistem perkandangan yang digunakan adalah *free stall barn*, dengan posisi *head to head* yang berjumlah lima kandang yaitu kandang 3, 5, 6, 7 dan kandang 8. Kandang dengan sistem *free stall barn* memiliki dua pen dengan lebar *central alley* (jalan tengah) antar kedua pen adalah 5,6 m. Kandang sistem *free stall barn* dilengkapi dengan *head lock* yang berfungsi sebagai pembatas pada saat sapi makan dan pengunci leher sapi saat dilakukan Inseminasi Buatan (IB). Pengelompokan kandang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Pengelompokan Kandang di PT. Greenfields Indonesia

Sistem Kandang	No. Kandang	Bedding	Kegunaan	Kapasitas ekor/kandang
<i>Free stall barn</i>	3 (pen A)	Pasir	Sapi mastitis	88
	(pen B)		Sapi fresh, pincang	
	5		Sapi fresh dari 3 (pen B)	416
	6			416
	7		Sapi laktasi ( <i>high lactation</i> )	416
	8 (pen A)		Sapi laktasi ( <i>medium lactation</i> )	416
	(pen B)	Sapi bunting tua		
		Dara bunting & dara		
Individu	<i>Maternity</i>	Serbuk gergaji kasar	Sapi akan melahirkan	1
<i>Hutch</i>	-	Serbuk gergaji halus	Pedet 0-3 bulan	1
<i>Super hutch</i>	-	Pasir	Pedet 4-8 bulan	8-10

Sumber: Pengamatan langsung di lapangan

#### d. Peralatan produksi

Peralatan produksi yang ada di PT. Greenfields Indonesia digunakan untuk membersihkan kandang, penanganan produksi susu dan penanganan kesehatan hewan. Jumlah peralatan produksi pada PT. Greenfields Indonesia dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Peralatan Produksi Bagian Pakan

Macam Alat	Jumlah
<i>Rotomix</i>	1
<i>Mixer molen</i>	1
<i>Mixer duduk</i>	1
<i>Chopper</i>	1
<i>John deer</i>	1
<i>Versa bagger</i>	1
<i>Plastic bag</i>	9
<i>Micro wave</i>	1
Timbangan digital	1
Timbangan duduk	1
Cawan jeep	1
<i>Bob cat</i>	1
<i>Conveyer belt</i>	1
Bunker	1

Sumber: Bagian Pakan PT. Greenfields Indonesia

Peralatan produksi untuk penanganan pemerahan dan kandang yang terdapat di PT. Greenfields Indonesia, berfungsi sebagai pembantu kelancaran proses pemeliharaan sapi dan proses pemerahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Peralatan Produksi Bagian Pemerahan dan Kandang

Macam Alat	Jumlah
Mesin perah:	
- Produksi	32
- Pincang dan <i>fresh</i>	24
- Mastitis ( <i>portable</i> )	1
<i>Milk can</i>	9
Botol <i>teat dipping</i>	9
Handuk	1305
Mobil <i>pick up</i>	1
<i>Hand tractor</i>	2
Peralatan kebersihan kandang	60
Ember desinfektan	4

Sumber: Bagian Pemerahan dan Kandang PT. Greenfields Indonesia

#### e. Pemerahan

Pemerahan dilakukan 2 kali dalam 24 jam dengan interval waktu 12 jam, pemerahan pertama dilakukan pada pukul 06.00 sampai selesai sedangkan pemerahan kedua dilakukan pada pukul 18.30 sampai selesai.

Mesin perah yang digunakan yaitu *milking parlour* yang bertipe *harring bond* diproduksi oleh *boumatic-USA* dengan kapasitas 32 ekor (*double sixteen*) dalam sekali pemerahan. Mesin perah ini dijalankan dengan program *parlour watch* yang disambungkan dengan *provantage 2050 standart* dan dihubungkan dengan *Dairy Com 305 (DC 305)* yang berisi semua data tentang sapi.

Supaya dalam pemerahan tidak terjadi *over milking* (pemerahan yang berlebihan) maka mesin diatur agar pada akhir pemerahan susu yang masih tertinggal dalam ambing maksimal 0,5 liter. Pemerahan dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Pembersihan puting, yaitu dilakukan dengan menggunakan lap basah atau penyemprotan pada puting dengan menggunakan air jika puting terlalu kotor.

- b. *Pre dipping*, yaitu pencelupan puting sebelum dilakukan pemerahan, pencelupan ini dilakukan dengan menggunakan campuran kimia *express I* 250 ml dan *express III* 250 ml dengan dicampur 5 liter air.
- c. *Fore stripping*, yaitu melakukan pemerahan awal secara manual dengan menggunakan tangan minimal tiga kali dengan tujuan memeriksa kualitas fisik susu.
- d. Pengeringan puting, yaitu dengan handuk bertujuan membersihkan sisa kotoran dan larutan *dipping*.
- e. Pemasangan alat pada puting susu diusahakan tidak menimbulkan bunyi sehingga kotoran tidak ikut terhisap.
- f. *Post dipping*, yaitu pencelupan setelah pemerahan, yang bertujuan mencegah terjadinya mastitis (peradangan pada ambing)

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Identifikasi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang, diperoleh gambaran mengenai tingkat pendidikan dan status perkawinan sebagai berikut:

#### a. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	SD/Sederajat	9	18
2	SMP/Sederajat	12	24
3	SMA/Sederajat	22	44
4	Sarjana	7	14
	<b>Jumlah</b>	50	100

Sumber: PT. Greenfields Indonesia, diolah

Dari data pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan yang telah diselesaikan responden adalah 18% tamatan SD/Sederajat, 24% tamatan SMP/Sederajat, 44% tamatan SMA/Sederajat, dan 14% adalah lulusan Sarjana.

### b. Status Perkawinan

Tabel 4.7 Distribusi Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	%
1	Kawin	28	56
2	Belum Kawin	22	44
	<b>Jumlah</b>	50	100

Sumber: PT. Greenfields Indonesia, diolah

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi Dairy Farm pada PT. Greenfields Indonesia di Malang berstatus telah kawin dengan prosentase sebesar 56%. Sedangkan 44% karyawan berstatus belum kawin.

### 4.2.2 Analisis Pengaruh Motivasi Kebutuhan Fisiologis (X1), Keamanan dan Keselamatan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), dan Aktualisasi Diri (X5) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas indikator masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem komputer program SPSS for windows.

#### 1) Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas indikator variabel motivasi kebutuhan fisiologis (X1).

Tabel 4.8. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas Kebutuhan Fisiologis (X1)

No	Hubungan	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
1	X1.1 – X1	0,762	0,279	Valid
2	X1.2 – X1	0,812	0,279	Valid
3	X1.3 – X1	0,750	0,279	Valid
	<i>Alpha cronbach</i>	0,6613		Reliabel

Sumber: Data Lampiran 3

Keterangan:

- X1 = motivasi kebutuhan fisiologis
- X1.1 = kebutuhan makan dan minum
- X1.2 = kebutuhan tempat tinggal

X1.3 = kebutuhan pakaian

Dari hasil pengujian tersebut yang disajikan pada Tabel 4.8 terlihat bahwa hubungan antar indikator terhadap variabel kebutuhan fisiologis (X1) berada diatas  $r_{tabel}$  (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* dari indikator-indikator variabel kebutuhan fisiologis (X1) dapat diketahui alpha sebesar 0,6613 yang berarti alpha berada diatas 0,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *reliabel*.

## 2) Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas indikator variabel motivasi kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2).

Tabel 4.9. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X2)

No	Hubungan	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
1	X2.1 – X2	0,342	0,279	Valid
2	X2.2 – X2	0,700	0,279	Valid
3	X2.3 – X2	0,806	0,279	Valid
	<i>Alpha cronbach</i>	0,2524		Reliabel

Sumber: Data lampiran 3

Keterangan:

- X2 = motivasi kebutuhan keamanan dan keselamatan
- X2.1 = keamanan dan perlindungan dari kecelakaan kerja
- X2.2 = jaminan kelangsungan kerja
- X2.3 = jaminan hari tua

Dari hasil pengujian tersebut yang disajikan pada Tabel 4.9 terlihat bahwa hubungan antar indikator terhadap variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) berada diatas  $r_{tabel}$  (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* dari indikator-indikator variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) dapat diketahui alpha sebesar 0,2524 yang berarti alpha berada diatas 0,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *reliabel*.

### 3) Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas indikator variabel motivasi kebutuhan sosial (X3).

Tabel 4.10. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas Kebutuhan Sosial (X3)

No	Hubungan	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
1	X3.1 – X3	0,743	0,279	Valid
2	X3.2 – X3	0,685	0,279	Valid
3	X3.3 – X3	0,611	0,279	Valid
	<i>Alpha cronbach</i>	0,4069		Reliabel

Sumber: Data lampiran 3

#### Keterangan:

- X3 = motivasi kebutuhan sosial  
 X3.1 = hubungan antar rekan sekerja  
 X3.2 = hubungan antara atasan dan bawahan  
 X3.3 = kondisi lingkungan dan iklim kerja

Dari hasil pengujian tersebut yang disajikan pada Tabel 4.10 terlihat bahwa hubungan antar indikator terhadap variabel kebutuhan sosial (X3) berada diatas  $r_{tabel}$  (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* dari indikator-indikator variabel kebutuhan sosial (X3) dapat diketahui alpha sebesar 0,4069 yang berarti alpha berada diatas 0,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *reliabel*.

### 4) Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas indikator variabel motivasi kebutuhan penghargaan (X4).

Tabel 4.11. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas Kebutuhan Penghargaan (X4)

No	Hubungan	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
1	X4.1 – X4	0,724	0,279	Valid
2	X4.2 – X4	0,644	0,279	Valid
3	X4.3 – X4	0,765	0,279	Valid
	<i>Alpha cronbach</i>	0,5075		Reliabel

Sumber: Data lampiran 3

#### Keterangan:

- X4 = motivasi kebutuhan penghargaan  
 X4.1 = penghargaan atas prestasi kerja  
 X4.2 = pengakuan kemampuan dan keahlian seseorang



X4.3 = efektivitas kerja karyawan

Dari hasil pengujian tersebut yang disajikan pada Tabel 4.11 terlihat bahwa hubungan antar indikator terhadap variabel kebutuhan penghargaan (X4) berada di atas  $r_{\text{tabel}}$  (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* dari indikator-indikator variabel kebutuhan penghargaan (X4) dapat diketahui alpha sebesar 0,5075 yang berarti alpha berada di atas 0,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *reliabel*.

### 5) Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas indikator variabel motivasi kebutuhan aktualisasi diri (X5).

Tabel 4.12. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

No	Hubungan	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
1	X5.1 – X5	0,625	0,279	Valid
2	X5.2 – X5	0,565	0,279	Valid
3	X5.3 – X5	0,724	0,279	Valid
	<i>Alpha cronbach</i>	0,2808		Reliabel

Sumber: Data lampiran 3

Keterangan:

- X5 = motivasi kebutuhan aktualisasi diri
- X5.1 = pengembangan kreativitas dan potensi diri
- X5.2 = profesionalisme
- X5.3 = kesempatan bekerja sesuai kemampuan dan keahlian

Dari hasil pengujian tersebut yang disajikan pada Tabel 4.12 terlihat bahwa hubungan antar indikator terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) berada di atas  $r_{\text{tabel}}$  (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* dari indikator-indikator variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) dapat diketahui alpha sebesar 0,2808 yang berarti alpha berada di atas 0,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *reliabel*.

6) Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas indikator variabel motivasi prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 4.13. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas Varibel Prestasi Kerja (Y)

No	Hubungan	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
1	Y.1 – Y	0,490	0,279	Valid
2	Y.2 – Y	0,490	0,279	Valid
3	Y.3 – Y	0,716	0,279	Valid
4	Y.4 – Y	0,640	0,279	Valid
5	Y.5 – Y	0,380	0,279	Valid
	<i>Alpha cronbach</i>	0,3892		Reliabel

Sumber: Data lampiran 3

Keterangan:

- Y = prestasi kerja karyawan
- Y.1 = pemahaman dan pengertian akan tugas
- Y.2 = kecekatan atau ketrampilan melakukan tugas
- Y.3 = pengetahuan akan tanggung jawab
- Y.4 = mutu atau kualitas kerja
- Y.5 = jumlah atau kuantitas hasil pekerjaan

Dari hasil pengujian tersebut yang disajikan pada Tabel 4.13 terlihat bahwa hubungan antar indikator terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) berada diatas  $r_{\text{tabel}}$  (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* dari indikator-indikator variabel prestasi kerja karyawan (Y) dapat diketahui alpha sebesar 0,3892 yang berarti alpha berada diatas 0,20 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan *reliabel*.

#### b. Pengukuran Kuesioner

Pengukuran kuesioner dengan cara menghitung jumlah (nilai) dari jawaban yang diberikan responden setelah sebelumnya diberikan kuesioner, kemudian jawaban tersebut dipersentase sehingga nantinya dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berdasarkan atas jawaban yang telah diisi oleh para karyawan bagian produksi yang merupakan responden maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

### 1) Variabel Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

No	INDIKATOR	NILAI										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
1	Makan & minum	0	0,0	0	0,0	4	8,0	40	80,0	6	12,0	50	100
2	Tempat tinggal	0	0,0	0	0,0	17	34,0	26	52,0	7	14,0	50	100
3	Pakaian	0	0,0	0	0,0	24	48,0	24	48,0	2	4,0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui untuk indikator kebutuhan makan dan minum sebanyak 8,0% responden menjawab cukup terpenuhi, 80,0% responden menjawab terpenuhi, dan 12,0% responden menjawab sangat terpenuhi. Indikator kebutuhan tempat tinggal sebanyak 34,0% responden menjawab cukup terpenuhi, 52,0% responden menjawab terpenuhi, dan 14,0% responden menjawab sangat terpenuhi. Indikator kebutuhan pakaian sebanyak 48,0% responden menjawab cukup terpenuhi, 48,0% responden menjawab terpenuhi, dan 4,0% responden menjawab sangat terpenuhi.

### 2) Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X2)

No	INDIKATOR	NILAI										TOTAL	
		1		2		3		4		5			
		F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1	Keamanan kerja	0	0,0	2	4,0	24	48,0	17	34,0	7	14,0	50	100
2	Jaminan kerja	0	0,0	7	14,0	25	50,0	18	36,0	0	0,0	50	100
3	Jaminan hari tua	0	0,0	12	24,0	24	48,0	14	28,0	0	0,0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui untuk indikator keamanan dan perlindungan dari kecelakaan kerja sebanyak 4,0% responden menjawab kurang terjamin, 48,0% responden menjawab cukup terjamin, 34,0% responden menjawab terjamin, dan 14,0% responden menjawab sangat terjamin. Indikator jaminan akan kelangsungan pekerjaan sebanyak 14,0% responden menjawab kurang aman, 50,0% responden menjawab cukup aman, dan 36,0% responden menjawab aman. Indikator jaminan hari tua ketika tidak lagi bekerja sebanyak

24,0% responden menjawab kecil, 48,0% responden menjawab cukup besar, dan 28,0% responden menjawab besar.

### 3) Variabel Kebutuhan Sosial

Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

No	INDIKATOR	NILAI										TOTAL	
		1		2		3		4		5		F	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Hubungan rekan sekerja	0	0,0	0	0,0	22	44,0	24	48,0	4	8,0	50	100
2	Hubungan atasan-bawahan	0	0,0	0	0,0	19	38,0	19	38,0	12	24,0	50	100
3	Lingkungan kerja	0	0,0	3	6,0	26	52,0	21	42,0	0	0,0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui untuk indikator hubungan antar rekan sekerja sebanyak 44,0% responden menjawab cukup baik, 48,0% responden menjawab baik, dan 8,0% responden menjawab sangat baik. Indikator hubungan antara atasan dan bawahan sebanyak 38,0% responden menjawab cukup baik, 38,0% responden menjawab baik, dan 24,0% responden menjawab sangat baik. Indikator kondisi lingkungan dan iklim kerja sebanyak 6,0% responden menjawab kurang dihargai, 52,0% responden menjawab cukup dihargai, dan 42,0% responden menjawab dihargai.

### 4) Variabel Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4)

No	INDIKATOR	NILAI										TOTAL	
		1		2		3		4		5		F	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
1	Penghargaan prestasi	0	0,0	0	0,0	27	54,0	17	34,0	6	12,0	50	100
2	Pengakuan kemampuan	0	0,0	0	0,0	22	44,0	24	48,0	4	8,0	50	100
3	Efektivitas kerja	0	0,0	0	0,0	32	64,0	15	30,0	3	6,0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui untuk indikator penghargaan akan prestasi kerja sebanyak 54,0% responden menjawab cukup tinggi, 34,0% responden menjawab tinggi, dan 12,0% responden menjawab sangat tinggi. Indikator pengakuan kemampuan dan keahlian seseorang sebanyak 44,0% responden menjawab cukup diakui, 48,0% responden menjawab diakui, dan 8,0% responden menjawab sangat diakui. Indikator efektivitas kerja karyawan sebanyak

64,0% responden menjawab cukup besar, 30,0% responden menjawab besar, dan 6,0% responden menjawab sangat besar.

### 5) Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

No	INDIKATOR	NILAI										TOTAL	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1	Pengembangan kreativitas	0	0,0	0	0,0	8	16,0	38	76,0	4	8,0	50	100
2	Profesionalisme	0	0,0	0	0,0	11	22,0	36	72,0	3	6,0	50	100
3	Bekerja sesuai keahlian	0	0,0	0	0,0	15	30,0	31	62,0	4	8,0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui untuk indikator pengembangan kreativitas dan potensi diri sebanyak 16,0% responden menjawab cukup besar, 76,0% responden menjawab besar, dan 8,0% responden menjawab sangat besar. Indikator profesionalisme sebanyak 22,0% responden menjawab cukup baik, 72,0% responden menjawab baik, dan 6,0% responden menjawab sangat baik. Indikator kesempatan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian sebanyak 30,0% responden menjawab cukup besar, 62,0% responden menjawab besar, dan 8,0% responden menjawab sangat besar.

### 6) Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	INDIKATOR	NILAI										TOTAL	
		1		2		3		4		5		f	%
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1	Pengertian akan tugas	0	0,0	0	0,0	6	12,0	39	78,0	5	10,0	50	100
2	Ketrampilan bertugas	0	0,0	0	0,0	9	18,0	34	68,0	7	14,0	50	100
3	Tanggung jawab kerja	0	0,0	0	0,0	18	36,0	22	44,0	10	20,0	50	100
4	Kualitas kerja	0	0,0	0	0,0	9	18,0	35	70,0	6	12,0	50	100
5	Kuantitas kerja	0	0,0	0	0,0	9	18,0	24	48,0	17	34,0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui untuk indikator pemahaman dan pengertian akan tugas sebanyak 12,0% responden menjawab cukup baik, 78,0% responden menjawab baik, dan 10,0% responden menjawab sangat baik. Indikator kecekatan atau ketrampilan melakukan tugas sebanyak 18,0% responden

menjawab cukup terampil, 68,0% responden menjawab terampil, dan 14,0% responden menjawab sangat terampil. Indikator pengetahuan akan tanggung jawab sebanyak 38,0% responden menjawab cukup tinggi, 44,0% responden menjawab tinggi, dan 20,0% responden menjawab sangat tinggi. Indikator mutu atau kualitas kerja sebanyak 18,0% responden menjawab cukup baik, 70,0% responden menjawab baik, dan 120,0% responden menjawab sangat baik. Indikator jumlah atau kuantitas hasil pekerjaan sebanyak 18,0% responden menjawab cukup baik, 48,0% responden menjawab baik, dan 34,0% responden menjawab sangat baik.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan melalui pengoperasian program SPSS release 10.0 for windows (Lampiran 4) dari data input berupa data prestasi kerja dan motivasi akan diperoleh hasil analisis sebagaimana terlihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Kebutuhan fisiologis	0,356
2	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	0,303
3	Kebutuhan sosial	0,312
4	Kebutuhan penghargaan	0,321
5	Kebutuhan aktualisasi diri	0,426
6	Konstanta	1,210

*Multiple R* = 0,861

*R square* = 0,742

*Adjusted R square* = 0,712

Sumber: Lampiran 4

Besarnya korelasi atau keeratan hubungan antara variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan korelasi berganda (R) yaitu sebesar 0,861, yang berarti bahwa antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Besarnya sumbangan variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5)

mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh R Square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,742. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,742 atau 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan analisis regresi linier yang ditampilkan pada Tabel 4.20, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,210 + 0,356 X_1 + 0,303X_2 + 0,312X_3 + 0,321X_4 + 0,426X_5$$

Masing-masing koefisien tersebut mempunyai sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,210 mempunyai arti apabila kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sama dengan nol (0) maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 1,210 unit.
2. Koefisien regresi untuk kebutuhan fisiologis (X1) adalah sebesar 0,356 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X2, X3, X4, X5 konstan maka setiap kenaikan variabel kebutuhan fisiologis (X1) sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,356 unit.
3. Koefisien regresi untuk kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) adalah sebesar 0,303 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X1, X3, X4, X5 konstan maka setiap kenaikan variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,303 unit.
4. Koefisien regresi untuk kebutuhan sosial (X3) adalah sebesar 0,312 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X1, X2, X4, X5 konstan maka setiap kenaikan variabel kebutuhan sosial (X3) sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,312 unit.
5. Koefisien regresi untuk kebutuhan penghargaan (X4) adalah sebesar 0,321 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X1, X2, X3, X5 konstan maka setiap kenaikan variabel kebutuhan penghargaan (X4) sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,321 unit.

6. Koefisien regresi untuk kebutuhan aktualisasi diri (X5) adalah sebesar 0,426 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X1, X2, X3, X4 konstan maka setiap kenaikan variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,426 unit.

#### d. Analisis Hasil Uji F (Uji Secara Bersama-sama)

Pengujian koefisien regresi secara serentak atau secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara serentak mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Apabila  $H_0 : \beta_j = 0$ , menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ , artinya motivasi yang meliputi variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Lampiran 4 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  regresi tersebut adalah sebesar 25,255. Nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 50 - 5 - 5 = 44$ ; dan taraf toleransi ( $\alpha$ ) 5% diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,427. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , sehingga hipotesis alternatif ( $h_a$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi (kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) secara simultan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang. Atau dapat diketahui dari nilai signifikansi  $F_{hitung}$  yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima, berarti motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

#### e. Analisis Hasil Uji-t (Uji Secara parsial)

Pengujian koefisien regresi secara parsial atau secara individu dengan menggunakan uji-t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Apabila  $H_0 : \beta_j = 0$ , menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ , artinya motivasi yang meliputi



variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Apabila  $H_a : \beta_j \neq 0$ , menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya motivasi yang meliputi variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara parsial mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Berdasarkan analisis regresi Lampiran 4 menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  dan  $t_{sig}$  untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.21.

**Tabel 4.21. Perbandingan  $t_{hitung}$  Berdasarkan Analisis Regresi**

No	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	sig	kesimpulan
1	Kebutuhan fisiologis (X1)	3,713	2,01	0,001	Ha diterima Ho ditolak
2	Kebutuhan keamanan Dan keselamatan (X2)	2,429	2,01	0,019	Ha diterima Ho ditolak
3	Kebutuhan sosial (X3)	3,095	2,01	0,003	Ha diterima Ho ditolak
4	Kebutuhan penghargaan (X4)	2,940	2,01	0,005	Ha diterima Ho ditolak
5	Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	2,589	2,01	0,013	Ha diterima Ho ditolak

Sumber: Lampiran 4

Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yang lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$  mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif ditolak. Sedangkan nilai sig. untuk masing-masing variabel bebas yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif diterima.

Variabel kebutuhan fisiologis mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001, variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan mempunyai nilai signifikansi 0,019, variabel kebutuhan sosial mempunyai nilai signifikansi 0,003, variabel kebutuhan penghargaan mempunyai nilai signifikansi 0,005, variabel kebutuhan aktualisasi diri mempunyai nilai signifikansi 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

### 1) Kebutuhan fisiologis

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,356. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kebutuhan fisiologis dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang. Hal ini berarti jika kebutuhan fisiologis naik maka prestasi kerja juga akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi secara parsial dengan menggunakan uji-t. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,713 > t_{tabel} (2,01)$  atau  $t_{sig} < \alpha$  yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti bahwa variabel kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

### 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kebutuhan keamanan dan keselamatan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,303. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kebutuhan keamanan dan keselamatan dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang. Hal ini berarti jika kebutuhan keamanan dan keselamatan naik maka prestasi kerja juga akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi secara parsial dengan menggunakan uji-t. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,429 > t_{tabel} (2,01)$  atau  $t_{sig} < \alpha$  yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti bahwa variabel kebutuhan keamanan

dan keselamatan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

### 3) Kebutuhan sosial

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial (X3) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,312. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kebutuhan sosial dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang. Hal ini berarti jika kebutuhan sosial naik maka prestasi kerja juga akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi secara parsial dengan menggunakan uji-t. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,095 > t_{tabel} (2,01)$  atau  $t_{sig} < \alpha$  yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti bahwa variabel kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

### 4) Kebutuhan penghargaan

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kebutuhan penghargaan (X4) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,321. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kebutuhan penghargaan dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang. Hal ini berarti jika kebutuhan penghargaan naik maka prestasi kerja juga akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi secara parsial dengan menggunakan uji-t. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,940 > t_{tabel} (2,01)$  atau  $t_{sig} < \alpha$  yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti bahwa variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,426. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang. Hal ini berarti jika kebutuhan aktualisasi diri naik maka prestasi kerja juga akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi secara parsial dengan menggunakan uji-t. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,589 > t_{tabel} (2,01)$  atau  $t_{sig} < \alpha$  yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang berarti bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

#### 4.2.2. Analisis Variabel Motivasi Kebutuhan Fisiologis (X1), Keamanan dan Keselamatan (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), dan Aktualisasi Diri (X5) yang Paling Berpengaruh (Dominan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi

##### a. Analisis Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan terhadap variasi perubahan prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) pada lampiran 4 sebesar 0,712. Hal ini mempunyai arti bahwa proporsi sumbangan variasi perubahan variabel bebas terhadap variasi perubahan variabel terikat secara serentak sebesar 71,2% sedangkan 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Variabel lain ini

salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2002:269) yaitu adanya tantangan, pengembangan, kesempatan, keterlibatan, dan tanggung jawab.

#### b. Analisis Hasil Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Perhitungan koefisien determinasi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.22.

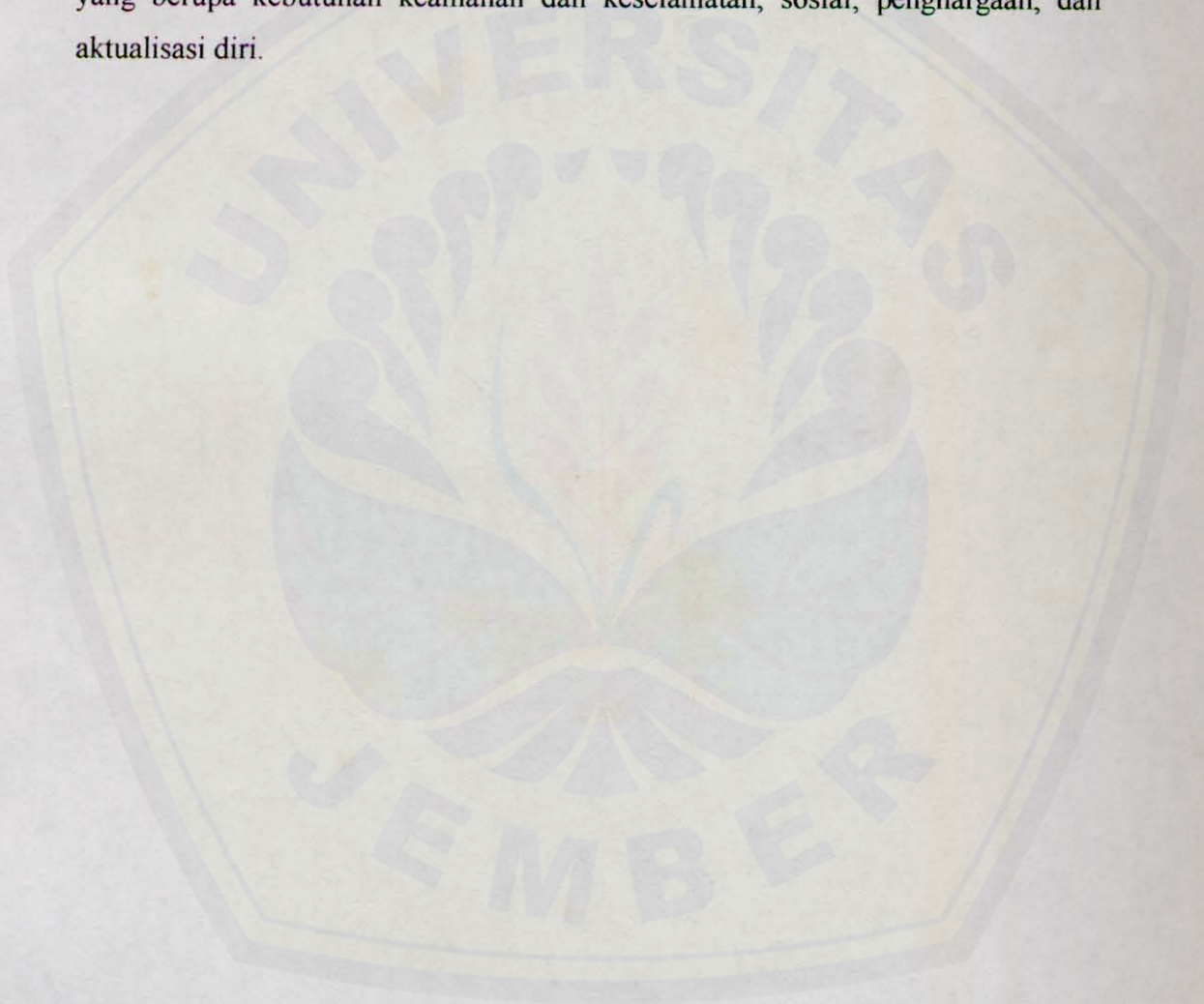
**Tabel 4.22. Koefisien Determinasi Secara Parsial**

No	Variabel	Koefisien ( $r^2$ )	Dalam %
1	Kebutuhan fisiologis	0,488	48,8 %
2	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	0,344	34,4 %
3	Kebutuhan sosial	0,423	42,3 %
4	Kebutuhan penghargaan	0,405	40,5 %
5	Kebutuhan aktualisasi diri	0,364	36,4 %

Sumber: Lampiran 4

Koefisien determinasi secara parsial pada kebutuhan fisiologis sebesar 0,488 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi sebesar 48,8 %. Koefisien determinasi secara parsial pada kebutuhan keamanan dan keselamatan sebesar 0,344 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kebutuhan keamanan dan keselamatan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi sebesar 34,4 %. Koefisien determinasi secara parsial pada kebutuhan sosial sebesar 0,423 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi sebesar 42,3 %. Koefisien determinasi secara parsial pada kebutuhan penghargaan sebesar 0,405 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi sebesar 40,5 %. Koefisien determinasi secara parsial pada kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,364 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi sebesar 36,4 %.

Variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang adalah variabel kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ). Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi secara parsial bahwa variabel kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ) mempunyai nilai paling besar (48,8%) dibandingkan dengan koefisien determinasi secara parsial dari keempat variabel bebas lainnya yang berupa kebutuhan keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.





## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang maka dapat disimpulkan seperti uraian berikut:

#### a. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi yang berupa variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengaruh secara simultan dapat dibuktikan dari hasil uji-F yang diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 25,255. Hal ini menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,427) artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang nyata secara simultan terhadap prestasi kerja. Pengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi ini dapat dilihat dari besarnya  $t_{hitung}$  masing-masing variabel yang lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , untuk variabel kebutuhan fisiologis mempunyai  $t_{hitung}$  3,713, kebutuhan keamanan dan keselamatan  $t_{hitung}$  2,429, kebutuhan sosial  $t_{hitung}$  3,095, kebutuhan penghargaan  $t_{hitung}$  2,940, dan kebutuhan aktualisasi diri  $t_{hitung}$  2,589 semua variabel  $> t_{tabel}$  (2,01).

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi berganda kontribusi variabel motivasi berupa kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja adalah sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

#### b. Analisis Variabel yang Paling Berpengaruh (Dominan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi *Dairy Farm* pada PT. Greenfields Indonesia di Malang.

Hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial untuk mencari variabel motivasi yang paling dominan (berpengaruh) terhadap prestasi kerja

karyawan yang ditunjukkan pada hasil analisis data bahwa variabel kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48,8% kemudian dilanjutkan oleh variabel kebutuhan sosial sebesar 42,3%, kebutuhan penghargaan sebesar 40,5%, kebutuhan aktualisasi diri 36,4%, dan yang terakhir adalah variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan yaitu sebesar 34,4%.

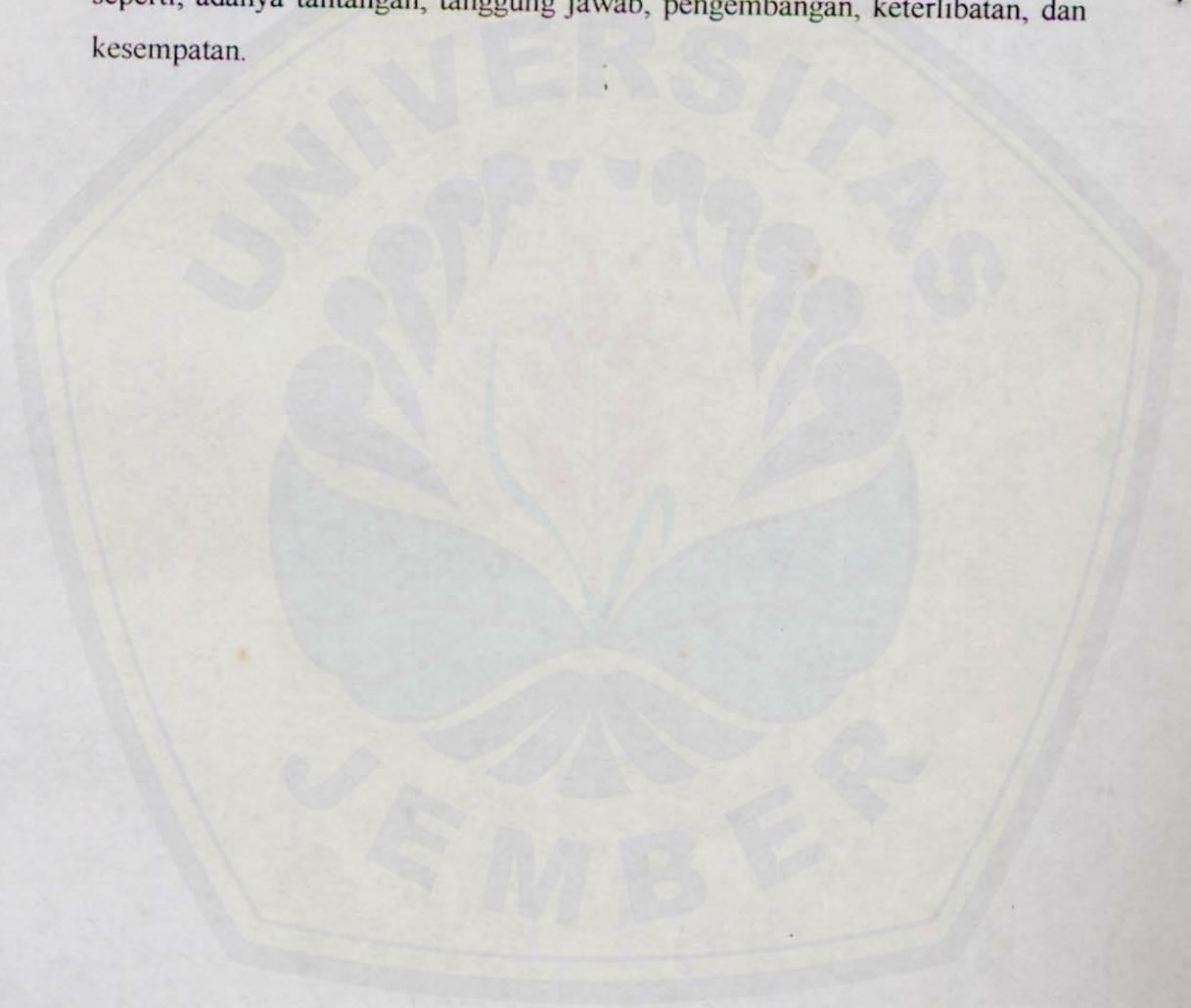
## 5.2 Saran

Penerapan motivasi yang sesuai, akan berguna bagi peningkatan prestasi kerja karyawan yang secara otomatis tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai juga. Oleh karena itu peneliti memberikan saran-saran yang dapat dipakai sebagai pedoman oleh pemimpin perusahaan dalam memberikan motivasi. Berikut saran-saran yang dapat diberikan:

1. Dengan diketahuinya variabel kebutuhan fisiologis sebagai variabel yang dominan terhadap prestasi kerja, maka variabel kebutuhan fisiologis ini perlu adanya perhatian yang lebih besar mengingat dengan adanya kebutuhan fisiologis ini motivasi dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi berupa kebutuhan fisiologis ini dapat berupa pemberian fasilitas-fasilitas yang menunjang terciptanya dan terpenuhinya kebutuhan fisiologis terutama dalam hal ini adalah kebutuhan yang bersifat pokok atau kebutuhan primer.
2. Dari hasil penelitian ini, variabel motivasi kebutuhan yang lainnya berupa kebutuhan keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri ternyata lebih rendah dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian variabel motivasi tersebut juga perlu mendapat perhatian yang besar dari perusahaan, agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan apada akhirnya nanti prestasi kerja karyawan dapat tercapai. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa pengaruh dari tiap-tiap variabel motivasi relatif seimbang, yang ini berarti bahwa setiap pengaruh yang dimiliki oleh setiap variabel motivasi memerlukan sebuah perhatian yang relatif seimbang pula.



3. Pihak manajemen perusahaan perlu menggali lebih lanjut mengenai variabel motivasi lain diluar model penelitian ini, karena berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi berupa kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri hanya memberikan sumbangan sebesar 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sisa sebesar 28,8% yang berarti masih ada variabel motivasi lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi yang lain yang bisa digali salah satunya seperti, adanya tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri : Seni Ilmu SDM*. Liberty. Yogya.
- Dajan, Anto. 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II. LP3ES. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Dharma, Agus. 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer*. CV. Sinar Baru. Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo, & Sudita, I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariyanto, Yusuf. 2002. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Alat-alat Dapur Aluminium Sinar Mentari di Jember*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember. Jember.
- Kusumasari, Valleria Dyan. 2002. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada karyawan Bagian Produksi PT. INTI LUHUR FUJA ABADI Beji Pasuruan)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Ranuprojo, Heidjhrachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi I. BPFE. Yogyakarta.
- Samsuri, Drs. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Kalangan Sendiri, Fakultas Ekonomi. Universitas Jember. Jember.
- ✓ Sastrohadiwiryo, Siswanto, B, DR. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarumbun, Mesri dan Sofyan, Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- ✓ Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- ✓ Stoner, Jemes AF, Freeman, Daniel R Gilbert. 1995. *Management*. Practise Hall. New Jersey.
- Supranto, J. 1993. *Statistika Teori dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.

**Lampiran 1****KUESIONER**  
**(Daftar Pertanyaan)**

**Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan**  
**Dairy Farm PT. Greenfields Indonesia**  
**Di tempat**

Dengan Hormat,

Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan PT. Greenfields Indonesia yang saya hormati, demi tercapainya penelitian yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Dairy Farm pada PT. Greenfields Indonesia di Malang** maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan sedikit waktu untuk mengisi angket ini dengan lengkap dan sejujurnya. Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kami akan merahasiakan identitas dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan. Atas bantuan dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr/i kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan ini dengan baik dan seksama
2. Silahkan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling benar/tepat.

**MOTIVASI****Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)**

1. Dengan penghasilan yang anda peroleh dari perusahaan, apakah kebutuhan dasar anda untuk makan dan minum telah terpenuhi?
  - a. Sangat Terpenuhi
  - b. Terpenuhi
  - c. Cukup Terpenuhi
  - d. Kurang Terpenuhi
  - e. Tidak Terpenuhi

2. Dengan penghasilan yang anda peroleh dari perusahaan, apakah kebutuhan anda akan tempat tinggal dapat terpenuhi?
- a. Sangat Terpenuhi
  - b. Terpenuhi
  - c. Cukup Terpenuhi
  - d. Kurang Terpenuhi
  - e. Tidak Terpenuhi
3. Dengan penghasilan yang anda peroleh dari perusahaan, apakah kebutuhan anda akan pakaian(sandang) telah terpenuhi?
- a. Sangat Terpenuhi
  - b. Terpenuhi
  - c. Cukup Terpenuhi
  - d. Kurang Terpenuhi
  - e. Tidak Terpenuhi

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

4. Apakah perlengkapan kerja dapat menjamin keamanan dan keselamatan anda dalam melakukan pekerjaan?
- a. Sangat Terjamin
  - b. Terjamin
  - c. Cukup Terjamin
  - d. Kurang Terjamin
  - e. Tidak Terjamin
5. Apakah dengan jabatan yang anda pegang saat ini, memberikan rasa aman dalam karir anda nantinya?
- a. Sangat Aman
  - b. Aman
  - c. Cukup Aman
  - d. Kurang Aman
  - e. Tidak Aman
6. Menurut anda, seberapa besarkah jaminan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap hari tua ketika anda tidak lagi bekerja?
- a. Sangat Besar
  - b. Besar
  - c. Cukup Besar
  - d. Kecil
  - e. Kecil sekali

**Variabel Kebutuhan Sosial (X3)**

7. Bagaimana hubungan anda dengan rekan sekerja anda?
- a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Cukup Baik
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
8. Bagaimana pendapat anda tentang hubungan atasan dan bawahan di perusahaan tempat anda bekerja?
- a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Cukup Baik
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
9. Bagaimana keberadaan anda didalam perusahaan dan lingkungan kerja anda?
- a. Sangat Dihargai
  - b. Dihargai
  - c. Cukup Dihargai
  - d. Kurang Dihargai
  - e. Tidak Dihargai

**Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4)**

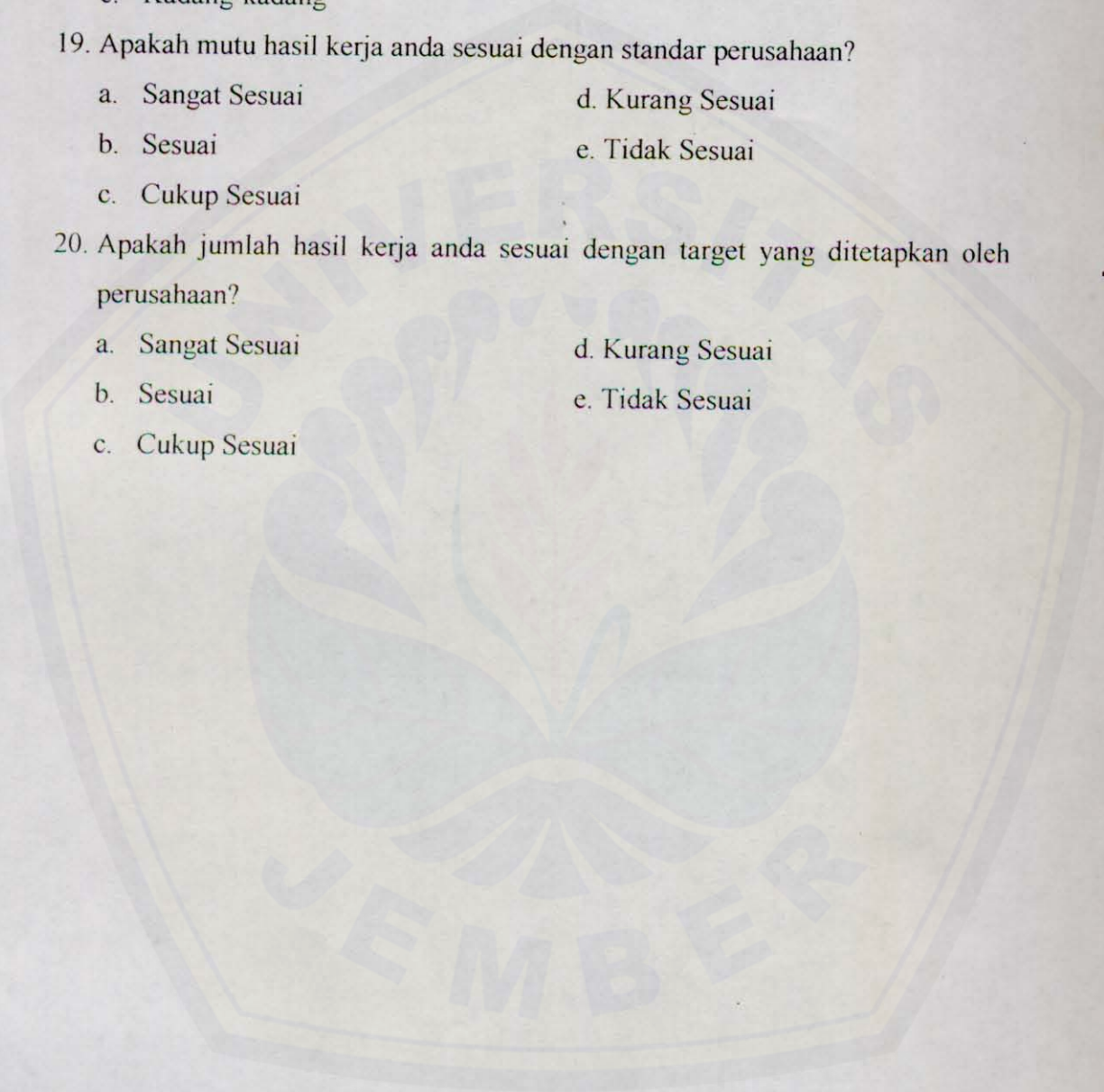
10. Bagaimana penghargaan terhadap hasil kerja anda dalam lingkungan kerja?
- a. Sangat Tinggi
  - b. Tinggi
  - c. Cukup Tinggi
  - d. Rendah
  - e. Rendah Sekali
11. Bagaimana pengakuan oleh perusahaan atas kemampuan dan keahlian anda?
- a. Sangat Diakui
  - b. Diakui
  - c. Cukup Diakui
  - d. Kurang Diakui
  - e. Tidak Diakui
12. Seberapa besar tingkat efektifitas dan kepercayaan perusahaan terhadap kinerja anda?
- a. Sangat Besar
  - b. Besar
  - c. Cukup Besar
  - d. Kecil
  - e. Kecil Sekali

**Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)**

13. Bagaimana kesempatan anda dalam mengembangkan kreativitas dan potensi yang anda miliki dalam perusahaan?
- a. Sangat Besar
  - b. Besar
  - c. Cukup Besar
  - d. Kecil
  - e. Kecil Sekali
14. Bagaimana pendapat anda tentang keprofesionalan karyawan dalam perusahaan?
- a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Cukup Baik
  - d. Kurang Baik
  - e. Tidak Baik
15. Bagaimana kesempatan anda bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang anda miliki?
- a. Sangat Besar
  - b. Besar
  - c. Cukup Besar
  - d. Kecil
  - e. Kecil Sekali

**PRESTASI KERJA**

16. Seberapa tinggi motivasi anda dalam memahami sifat dan tugas atas pekerjaan anda?
- a. Sangat Tinggi
  - b. tinggi
  - c. Cukup Tinggi
  - d. Rendah
  - e. Sangat Rendah
17. Apakah pemenuhan kebutuhan yang anda dapatkan dari perusahaan sesuai dengan tugas yang harus anda lakukan?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai

18. Apakah saudara mematuhi peraturan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak Pernah
19. Apakah mutu hasil kerja anda sesuai dengan standar perusahaan?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
20. Apakah jumlah hasil kerja anda sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
- 

## Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian Hasil Kuesioner (Skoring)

No	Kebutuhan Fisiologis(X1)			Total X1	Rata-rata X1	No	Keamanan & Keselamatan(X2)			Total X2	Rata-rata X2
	Prt 1	Prt 2	Prt 3				Prt 4	Prt 5	Prt 6		
1,	4	4	4	12	4,0	1,	4	3	4	11	3,7
2,	4	3	3	10	3,3	2,	3	4	4	11	3,7
3,	4	4	3	11	3,7	3,	3	4	4	11	3,7
4,	5	4	4	13	4,3	4,	5	4	4	13	4,3
5,	4	4	4	12	4,0	5,	4	4	4	12	4,0
6,	4	4	4	12	4,0	6,	4	4	2	10	3,3
7,	5	4	4	13	4,3	7,	3	4	4	11	3,7
8,	3	4	3	10	3,3	8,	5	4	4	13	4,3
9,	4	4	3	11	3,7	9,	3	4	3	10	3,3
10,	4	4	3	11	3,7	10,	5	4	3	12	4,0
11,	3	3	3	9	3,0	11,	5	4	3	12	4,0
12,	4	4	4	12	4,0	12,	4	4	4	12	4,0
13,	4	4	4	12	4,0	13,	4	4	4	12	4,0
14,	3	5	4	12	4,0	14,	4	3	3	10	3,3
15,	4	3	4	11	3,7	15,	5	3	3	11	3,7
16,	3	4	4	11	3,7	16,	5	3	3	11	3,7
17,	5	3	4	12	4,0	17,	4	3	4	11	3,7
18,	4	3	3	10	3,3	18,	3	4	3	10	3,3
19,	4	4	3	11	3,7	19,	5	4	3	12	4,0
20,	4	4	3	11	3,7	20,	4	3	3	10	3,3
21,	4	4	3	11	3,7	21,	4	3	4	11	3,7
22,	5	3	3	11	3,7	22,	4	3	4	11	3,7
23,	5	3	4	12	4,0	23,	4	3	4	11	3,7
24,	5	3	4	12	4,0	24,	3	3	3	9	3,0
25,	4	4	4	12	4,0	25,	4	3	2	9	3,0
26,	4	4	4	12	4,0	26,	3	3	3	9	3,0
27,	4	4	4	12	4,0	27,	3	3	2	8	2,7
28,	4	5	3	12	4,0	28,	3	2	2	7	2,3
29,	4	5	3	12	4,0	29,	3	3	2	8	2,7
30,	4	5	4	13	4,3	30,	2	2	3	7	2,3
31,	4	4	3	11	3,7	31,	3	2	2	7	2,3
32,	4	5	4	13	4,3	32,	3	2	3	8	2,7
33,	4	4	3	11	3,7	33,	3	4	3	10	3,3
34,	4	3	3	10	3,3	34,	3	3	3	9	3,0
35,	4	3	3	10	3,3	35,	4	3	3	10	3,3
36,	4	4	3	11	3,7	36,	4	3	3	10	3,3
37,	4	3	3	10	3,3	37,	3	3	3	9	3,0
38,	4	4	4	12	4,0	38,	3	3	2	8	2,7
39,	4	3	3	10	3,3	39,	2	2	3	7	2,3
40,	4	3	4	11	3,7	40,	4	4	3	11	3,7
41,	4	3	3	10	3,3	41,	3	3	2	8	2,7
42,	4	3	4	11	3,7	42,	3	3	3	9	3,0
43,	4	3	3	10	3,3	43,	4	4	3	11	3,7
44,	4	5	5	14	4,7	44,	3	3	3	9	3,0
45,	4	5	5	14	4,7	45,	3	3	3	9	3,0
46,	4	4	4	12	4,0	46,	3	2	2	7	2,3
47,	4	4	3	11	3,7	47,	3	2	2	7	2,3
48,	4	4	4	12	4,0	48,	4	3	2	9	3,0
49,	4	4	4	12	4,0	49,	3	3	2	8	2,7
50,	4	3	3	10	3,3	50,	3	4	4	11	3,7



## Lanjutan Lampiran 2

No	Kebutuhan Sosial(X3)			Total X3	Rata-rata X3	No	Penghargaan (X4)			Total X4	Rata-rata X4
	Prt 7	Prt 8	Prt 9				Prt 10	Prt 11	Prt 12		
1,	3	3	3	9	3,0	1,	3	3	4	10	3,3
2,	3	4	4	11	3,7	2,	3	4	4	11	3,7
3,	3	4	3	10	3,3	3,	3	4	3	10	3,3
4,	3	4	4	11	3,7	4,	4	4	4	12	4,0
5,	4	5	3	12	4,0	5,	5	4	4	13	4,3
6,	4	5	4	13	4,3	6,	5	3	4	12	4,0
7,	5	3	4	12	4,0	7,	4	3	3	10	3,3
8,	4	5	4	13	4,3	8,	5	3	4	12	4,0
9,	4	5	4	13	4,3	9,	5	3	5	13	4,3
10,	3	4	3	10	3,3	10,	4	3	3	10	3,3
11,	4	4	4	12	4,0	11,	3	4	3	10	3,3
12,	5	4	4	13	4,3	12,	4	4	4	12	4,0
13,	4	4	4	12	4,0	13,	4	5	3	12	4,0
14,	4	4	4	12	4,0	14,	4	4	4	12	4,0
15,	4	3	3	10	3,3	15,	5	4	3	12	4,0
16,	4	5	4	13	4,3	16,	4	4	3	11	3,7
17,	4	3	4	11	3,7	17,	4	4	3	11	3,7
18,	3	5	3	11	3,7	18,	3	5	5	13	4,3
19,	3	5	3	11	3,7	19,	3	4	5	12	4,0
20,	3	3	3	9	3,0	20,	4	4	4	12	4,0
21,	3	3	4	10	3,3	21,	4	4	3	11	3,7
22,	3	4	3	10	3,3	22,	5	5	4	14	4,7
23,	4	4	3	11	3,7	23,	3	5	4	12	4,0
24,	4	3	3	10	3,3	24,	3	4	3	10	3,3
25,	4	4	3	11	3,7	25,	4	4	4	12	4,0
26,	3	3	3	9	3,0	26,	3	3	3	9	3,0
27,	4	4	4	12	4,0	27,	4	4	4	12	4,0
28,	3	3	3	9	3,0	28,	4	3	4	11	3,7
29,	4	4	4	12	4,0	29,	3	3	3	9	3,0
30,	3	3	3	9	3,0	30,	3	3	3	9	3,0
31,	4	4	4	12	4,0	31,	3	3	3	9	3,0
32,	4	4	4	12	4,0	32,	3	3	3	9	3,0
33,	5	5	3	13	4,3	33,	3	3	3	9	3,0
34,	5	5	3	13	4,3	34,	3	3	3	9	3,0
35,	4	4	4	12	4,0	35,	4	3	3	10	3,3
36,	4	4	4	12	4,0	36,	3	3	3	9	3,0
37,	3	3	3	9	3,0	37,	3	4	3	10	3,3
38,	4	4	4	12	4,0	38,	3	3	3	9	3,0
39,	4	3	3	10	3,3	39,	3	4	3	10	3,3
40,	3	3	3	9	3,0	40,	3	3	3	9	3,0
41,	3	3	3	9	3,0	41,	3	4	3	10	3,3
42,	3	5	2	10	3,3	42,	3	3	3	9	3,0
43,	3	3	3	9	3,0	43,	3	4	3	10	3,3
44,	3	5	2	10	3,3	44,	3	3	3	9	3,0
45,	3	5	3	11	3,7	45,	4	4	4	12	4,0
46,	4	4	2	10	3,3	46,	3	3	3	9	3,0
47,	4	3	3	10	3,3	47,	3	4	3	10	3,3
48,	4	3	3	10	3,3	48,	4	4	3	11	3,7
49,	3	3	3	9	3,0	49,	3	4	3	10	3,3
50,	3	3	4	10	3,3	50,	4	3	3	10	3,3

## Lanjutan Lampiran 2

No	Aktualisasi Diri (X5)			Total X5	Rata-rata X5
	Prt 13	Prt 14	Prt 15		
1,	4	4	3	11	3,7
2,	4	4	4	12	4,0
3,	4	4	3	11	3,7
4,	4	4	5	13	4,3
5,	4	4	4	12	4,0
6,	4	4	4	12	4,0
7,	4	5	4	13	4,3
8,	5	4	5	14	4,7
9,	4	4	4	12	4,0
10,	5	4	4	13	4,3
11,	4	4	4	12	4,0
12,	4	4	5	13	4,3
13,	5	4	4	13	4,3
14,	4	5	4	13	4,3
15,	4	4	4	12	4,0
16,	5	4	4	13	4,3
17,	4	4	4	12	4,0
18,	4	4	4	12	4,0
19,	4	4	4	12	4,0
20,	4	3	5	12	4,0
21,	4	4	3	11	3,7
22,	3	4	4	11	3,7
23,	4	4	4	12	4,0
24,	4	4	4	12	4,0
25,	3	4	4	11	3,7
26,	3	4	3	10	3,3
27,	4	4	3	11	3,7
28,	4	4	3	11	3,7
29,	3	4	3	10	3,3
30,	4	4	4	12	4,0
31,	4	4	4	12	4,0
32,	3	5	4	12	4,0
33,	4	3	4	11	3,7
34,	3	4	4	11	3,7
35,	3	3	4	10	3,3
36,	4	3	3	10	3,3
37,	4	4	3	11	3,7
38,	4	4	3	11	3,7
39,	4	4	3	11	3,7
40,	3	3	3	9	3,0
41,	4	3	4	11	3,7
42,	4	3	4	11	3,7
43,	4	4	4	12	4,0
44,	4	4	4	12	4,0
45,	4	4	4	12	4,0
46,	4	3	3	10	3,3
47,	4	3	3	10	3,3
48,	4	3	4	11	3,7
49,	4	4	3	11	3,7
50,	4	3	4	11	3,7

## Lanjutan Lampiran 2

No	Prestasi Kerja Karyawan (Y)					Total Y	Rata-rata Y
	Prt 16	Prt 17	Prt 18	Prt 19	Prt 20		
1,	3	4	4	4	4	19	3,8
2,	4	4	3	3	4	18	3,6
3,	3	3	4	4	5	19	3,8
4,	4	4	5	4	5	22	4,4
5,	4	5	4	4	4	21	4,2
6,	4	5	4	4	4	21	4,2
7,	5	4	4	4	5	22	4,4
8,	4	5	5	5	5	24	4,8
9,	4	4	3	4	5	20	4,0
10,	5	4	4	5	4	22	4,4
11,	4	4	4	5	4	21	4,2
12,	4	5	5	4	4	22	4,4
13,	5	3	5	4	5	22	4,4
14,	5	4	4	4	5	22	4,4
15,	4	4	4	4	5	21	4,2
16,	4	4	4	5	5	22	4,4
17,	4	5	4	4	4	21	4,2
18,	3	4	5	3	5	20	4,0
19,	4	4	4	4	5	21	4,2
20,	4	4	3	4	5	20	4,0
21,	4	4	5	5	4	22	4,4
22,	4	5	5	4	4	22	4,4
23,	4	4	5	4	4	21	4,2
24,	4	3	5	4	4	20	4,0
25,	5	4	4	4	3	20	4,0
26,	4	4	3	3	4	18	3,6
27,	4	4	5	5	3	21	4,2
28,	4	4	4	4	3	19	3,8
29,	4	4	4	4	3	19	3,8
30,	4	4	3	3	3	17	3,4
31,	4	4	4	4	3	19	3,8
32,	4	4	4	4	4	20	4,0
33,	4	4	4	4	4	20	4,0
34,	4	3	3	4	5	19	3,8
35,	4	4	4	3	4	19	3,8
36,	4	4	3	3	4	18	3,6
37,	4	4	3	4	3	18	3,6
38,	4	4	3	4	4	19	3,8
39,	4	3	4	4	3	18	3,6
40,	3	4	3	3	5	18	3,6
41,	3	3	3	4	4	17	3,4
42,	4	4	3	4	4	19	3,8
43,	4	4	3	4	3	18	3,6
44,	4	4	3	3	5	19	3,8
45,	4	5	4	4	4	21	4,2
46,	4	3	4	4	4	19	3,8
47,	3	3	3	3	4	16	3,2
48,	4	4	3	4	5	20	4,0
49,	4	4	3	4	4	19	3,8
50,	4	3	3	4	5	19	3,8

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

Correlations

Correlations

		Pert 1	Pert 2	Pert 3	Total X1
Pert_1	Pearson Correlation	1,000	,445**	,280*	,762**
	Sig. (2-tailed)		,001	,049	,000
	N	50	50	50	50
Pert_2	Pearson Correlation	,445**	1,000	,478**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50
Pert_3	Pearson Correlation	,280*	,478**	1,000	,750**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000		,000
	N	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	,762**	,812**	,750**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

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

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3,5800	,7848	50,0
2.	X1.2	3,2200	,6788	50,0
3.	X1.3	3,0400	,7273	50,0

Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 3

Alpha = ,6613

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas  
Variabel Kebutuhan Keamanan & Keselamatan (X2)

Correlations

Correlations

		Pert_1	Pert_2	Pert_3	Total_X2
Pert_1	Pearson Correlation	1,000	-,244	,148	,342*
	Sig. (2-tailed)		,088	,306	,015
	N	50	50	50	50
Pert_2	Pearson Correlation	-,244	1,000	,348*	,700**
	Sig. (2-tailed)	,088		,013	,000
	N	50	50	50	50
Pert_3	Pearson Correlation	,148	,348*	1,000	,806**
	Sig. (2-tailed)	,306	,013		,000
	N	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	,342*	,700**	,806**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

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

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	4,0400	,4499	50,0
2.	X2.2	3,8000	,6701	50,0
3.	X2.3	3,5600	,5771	50,0

Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 3

Alpha = ,2524

## Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Sosial (X3)

### Correlations

Correlations

		Pert 1	Pert 2	Pert 3	Total X3
Pert_1	Pearson Correlation	1,000	,226	,350*	,743**
	Sig. (2-tailed)	.	,114	,013	,000
	N	50	50	50	50
Pert_2	Pearson Correlation	,226	1,000	,023	,685**
	Sig. (2-tailed)	,114	.	,876	,000
	N	50	50	50	50
Pert_3	Pearson Correlation	,350*	,023	1,000	,611**
	Sig. (2-tailed)	,013	,876	.	,000
	N	50	50	50	50
Total_X3	Pearson Correlation	,743**	,685**	,611**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	50	50	50	50

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

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

### Reliability

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

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3,6400	,6312	50,0
2.	X3.2	3,8600	,7827	50,0
3.	X3.3	3,3600	,5980	50,0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 3

Alpha = ,4069

## Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4)

### Correlations

Correlations

		Pert 1	Pert 2	Pert 3	Total X4
Pert_1	Pearson Correlation	1,000	,112	,373**	,724**
	Sig. (2-tailed)		,437	,008	,000
	N	50	50	50	50
Pert_2	Pearson Correlation	,112	1,000	,295*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,437		,037	,000
	N	50	50	50	50
Pert_3	Pearson Correlation	,373**	,295*	1,000	,765**
	Sig. (2-tailed)	,008	,037		,000
	N	50	50	50	50
Total_X4	Pearson Correlation	,724**	,644**	,765**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

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

### Reliability

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

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X4.1	3,5800	,7025	50,0
2.	X4.2	3,6400	,6312	50,0
3.	X4.3	3,4200	,6091	50,0

### Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 3

Alpha = ,5075

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas  
Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Correlations

Correlations

		Pert 1	Pert 2	Pert 3	Total X5
Pert_1	Pearson Correlation	1,000	,030	,224	,625**
	Sig. (2-tailed)		,839	,118	,000
	N	50	50	50	50
Pert_2	Pearson Correlation	,030	1,000	,085	,565**
	Sig. (2-tailed)	,839		,555	,000
	N	50	50	50	50
Pert_3	Pearson Correlation	,224	,085	1,000	,724**
	Sig. (2-tailed)	,118	,555		,000
	N	50	50	50	50
Total_X5	Pearson Correlation	,625**	,565**	,724**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X5.1	3,9200	,4882	50,0
2.	X5.2	3,8400	,5095	50,0
3.	X5.3	3,7800	,5817	50,0

Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 3

Alpha = ,2808



### Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

#### Correlations

Correlations

		Pert 1	Pert 2	Pert 3	Pert 4	Pert 5	Total Y
Pert_1	Pearson Correlation	1,000	,148	,166	,309*	-,051	,490**
	Sig. (2-tailed)		,304	,250	,029	,725	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Pert_2	Pearson Correlation	,148	1,000	,227	,122	-,085	,490**
	Sig. (2-tailed)	,304		,113	,397	,559	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Pert_3	Pearson Correlation	,166	,227	1,000	,428**	,011	,716**
	Sig. (2-tailed)	,250	,113		,002	,940	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Pert_4	Pearson Correlation	,309*	,122	,428**	1,000	-,027	,640**
	Sig. (2-tailed)	,029	,397	,002		,851	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Pert_5	Pearson Correlation	-,051	-,085	,011	-,027	1,000	,380**
	Sig. (2-tailed)	,725	,559	,940	,851		,007
	N	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	,490**	,490**	,716**	,640**	,380**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

#### Reliability

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

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3,9800	,4734	50,0
2.	Y2	3,9600	,5700	50,0
3.	Y3	3,8400	,7384	50,0
4.	Y4	3,9400	,5500	50,0
5.	Y5	4,1600	,7103	50,0

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 5

Alpha = ,3892

## Lampiran 4

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	19,88	1,66	50
Fisiologis (X1)	9,84	1,69	50
Keamanan & Keslmtn (X2)	11,40	1,09	50
Sosial (X3)	10,86	1,37	50
Penghargaan (X4)	10,64	1,38	50
Aktualisasi Diri (X5)	11,54	1,01	50

## Correlations

		Prestasi Kerja (Y)	Fisiologis (X1)	Keamanan & Keslmtn (X2)	Sosial (X3)	Penghargaan (X4)	Aktualisasi Diri (X5)
Pearson Correlation	Prestasi Kerja (Y)	1,000	,645	,174	,503	,612	,693
	Fisiologis (X1)	,645	1,000	-,186	,254	,463	,502
	Keamanan & Keslmtn (X2)	,174	-,186	1,000	-,003	,016	,152
	Sosial (X3)	,503	,254	-,003	1,000	,210	,378
	Penghargaan (X4)	,612	,463	,016	,210	1,000	,462
	Aktualisasi Diri (X5)	,693	,502	,152	,378	,462	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja (Y)		,000	,114	,000	,000	,000
	Fisiologis (X1)	,000		,098	,038	,000	,000
	Keamanan & Keslmtn (X2)	,114	,098		,492	,455	,147
	Sosial (X3)	,000	,038	,492		,072	,003
	Penghargaan (X4)	,000	,000	,455	,072		,000
	Aktualisasi Diri (X5)	,000	,000	,147	,003	,000	
N	Prestasi Kerja (Y)	50	50	50	50	50	50
	Fisiologis (X1)	50	50	50	50	50	50
	Keamanan & Keslmtn (X2)	50	50	50	50	50	50
	Sosial (X3)	50	50	50	50	50	50
	Penghargaan (X4)	50	50	50	50	50	50
	Aktualisasi Diri (X5)	50	50	50	50	50	50

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Aktualisasi Diri (X5), Keamanan & Keslmtn (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), Fisiologis (X1)		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,742	,712	,89

- a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri (X5), Keamanan & Keslmtn (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), Fisiologis (X1)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,323	5	20,065	25,255	,000 <sup>a</sup>
	Residual	34,957	44	,794		
	Total	135,280	49			

- a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri (X5), Keamanan & Keslmtn (X2), Sosial (X3), Penghargaan (X4), Fisiologis (X1)
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,210	1,982		,611	,545			
	Fisiologis (X1)	,356	,096	,363	3,713	,001	,645	,488	,285
	Keamanan & Keslmtn (X2)	,303	,125	,198	2,429	,019	,174	,344	,186
	Sosial (X3)	,312	,101	,257	3,095	,003	,503	,423	,237
	Penghargaan (X4)	,321	,109	,267	2,940	,005	,612	,405	,225
	Aktualisasi Diri (X5)	,426	,165	,260	2,589	,013	,693	,364	,198

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



**PT. GREENFIELDS INDONESIA**

**SURAT KETERANGAN**

NO. 011/II/PGA. GI/2004

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Totok Sutarto**  
Jabatan : Head of HR & GA Department  
Perusahaan : PT. GREENFIELDS INDONESIA



Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Dian Fachroni Kurniawan  
NIM : 0008810201150  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Negeri Jember

Telah benar-benar melaksanakan Penelitian di PT. GREENFIELDS INDONESIA mulai dari tanggal 15 Desember 2003 sampai dengan tanggal 15 Januari 2004, bersama ini pula kami ucapkan terima kasih atas partisipasi dan kerja samanya didalam melaksanakan program kerja di Perusahaan Kami.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

G. Kawi, 27 Februari 2004

Hormat Kami,  
PT GREENFIELDS INDONESIA

**Totok Sutarto**  
HR - GA Dept.