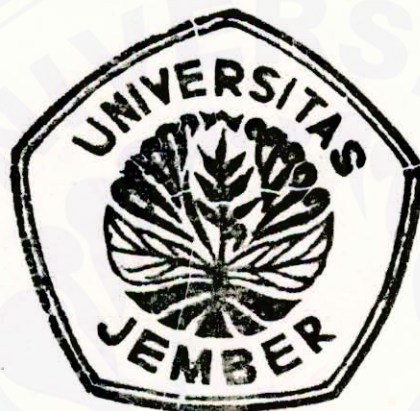




PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI PEMIMPIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)

TESIS



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Pasca Sarjana
Universitas Jember

Oleh :

Aprilina Tri Ambarwati

NIM. 010820101003



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS JEMBER

2003

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI PEMIMPIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)**

T E S I S

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Pasca Sarjana
Universitas Jember

Oleh:

Aprilina Tri Ambarwati

NIM. 010820101003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS JEMBER**

2003

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS ini telah disetujui Tanggal: 13 April 2003

Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Harijono, SU.EK

NIP. 130 350 765

Pembimbing II



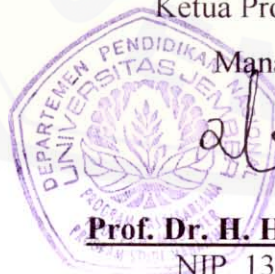
Drs. Poerwanto, MA

NIP. 131 403 359

Mengetahui

Ketua Program Studi

Manajemen



Prof. Dr. H. Harijono, SU.EK

NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI PEMIMPIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)**


Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Aprilina Tri Ambarwati**
NIM : **010820101003**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal : 13 April 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program
pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia

Anggota



Prof. Dr. H. Harijono, SU, Ec

NIP. 130 350 765

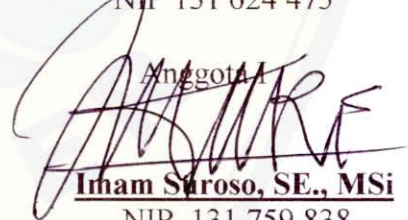
Ketua



Dr. R. Andi Sularso, MSM

NIP 131 624 475

Anggota



Imam Suroso, SE., MSi

NIP. 131 759 838

Mengetahu / menyetujui

Universitas Jember Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU, Ec

NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI PEMIMPIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : APRILINA TRI AMBARWATI
N I M : 010820101003
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal:

13 APRIL 2003

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

Susunan-Panitia Penguji

Ketua

Dr. R. ANDI SULARSO, MSM.

NIP: 131 624 475

Anggota I,

Drs. IMAM SUROSO, MSi.

NIP: 131 759 838

Anggota II,

Prof. Dr. H. HARIJONO, SU.Ec.

NIP : 130 350 765

Mengetahui/menyetujui

Universitas Jember Program Pascasarjana

Program Studi Manajemen

Ketua Program Stud;

Prof. Dr. H. Hariiono, SU. Ec.

NIP. 130 350 765



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya akhirnya penelitian dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jawa Timur.

Penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini, banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada beliau dibawah ini :

Pembimbing tesis, kepada beliau Prof. Dr. H. Harijono, SU Ek dan Drs. Poerwanto, MA yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan program Magister.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Jember beserta staf, yang telah membantu penulis selama mengikuti pendidikan magister.

Seluruh staf pengajar pada Program Studi manajemen Universitas Jember yang ikhlas menuangkan segala ilmu pengetahuan yang mereka miliki kepada penulis sebagai bekal peningkatan pengetahuan kelak.

Direksi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk obyek penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian pembuatan tesis ini.

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

Jember, Maret 2003

Penulis

RINGKASAN

Penelitian tentang "Pengaruh Pemberian Motivasi Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi fisik dan non fisik oleh pemimpin terhadap prestasi kerja karyawannya. Penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), berlokasi di Jawa Timur, mulai bulan Januari sampai dengan Pebruari 2003.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pimpinan dalam tiap-tiap bagian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik perimbangan (proporsional), karena populasinya mempunyai anggota yang tidak homogen secara proporsional. Dalam PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) ini masing-masing bagian mempunyai pemimpin yang tidak sama.

Metode analysis yang digunakan adalah analisis diskriptif dan analisis statistik. Analisis diskriptif menggambarkan keadaan lapangan secara deskriptif dengan meninterpretasikan hasil tabulasi data dengan harapan dapat mendukung hasil analisis penelitian sehingga dapat menyebarkan lebih rinci tentang hasil temuan penelitian. Analisis statistik untuk mengukur kuatnya hubungan dan pengaruh variabel-variabel *independen* terhadap variabel *dependent*. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan teknis analisis *correlation* atau korelasi. Persamaan garis garis regresinya hasil penelitian ini adalah $y = 3,304 + 3,367 X_1 + 2,419 X_2$

Untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan regresi berganda harus memenuhi persyaratan uji kolineritas ganda, uji normalisasi, uji heteroskedastisitas

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pemberian motivasi fisik dan motivasi non fisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan

Dalam penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) terlihat adanya kontribusi dari pemberian motivasi fisik oleh pemimpin (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 54,5 persen, dan kontribusi (X_1) terhadap prestasi kerja

karyawan (Y) sebesar 43,3 persen, dengan demikian kontribusi X_1 terhadap Y lebih dominan.

Motivasi fisik dan non fisik mempunyai koefisien korelasi berganda ($R^2=0,884$) dengan probabilitas kesalahan 0,000. Dengan demikian berarti motivasi fisik dan non fisik pemimpin secara bersama-sama telah mampu menjelaskan variabel terpengaruh dengan baik. Adapun fluktuasi prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel sebesar 88,4 persen

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pemimpin hendaknya mengetahui motivasi fisik dan motivasi non fisik yang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga produktivitas akan tercapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

SUMMARY

The thesis about the influence of motivation by leader on workperformance of staff is supposed to indicate the influence of giving physical and non physical motivation given by conductor's company to support the working achievement of employee. The research is held upon PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), places in East Java, and begins on January up to February 2003.

The population of research is the whole conductor in each part of working. The sample is taken using proportional technique, because the population has many homogeneity members. Each part of working in PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) has different conductor.

Analysis method used by researcher is descriptive analysis and statistical analysis. Descriptive analysis describes about a whole part of research compared with data to support the result of analysis, so that the researcher is able to announce the result of the research. Statistical analysis is used to measure the correlation and the influence of independent variable and dependent variable. The research uses the regression analysis and the correlation analysis. The linier programming is that $Y = 3,304 + 3,367X_1 + 2,419X_2$.

To know that the variables can analyze with linier regression, it should have a requirement the co-linier test, normality test, and hetero-sadistic test.

This thesis researches weather there is the influence of giving physical and non physical motivation upon the working achievement.

In PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) seems there is a contribution of giving physical motivation given by the conductor (X_1) to the working achievement (Y) approximately 54,5 percent, and the contribution (X_2) to the working achievement 43,3 percent, so that the contribution of X_1 of Y is higher than X_2 of Y .

Physical and non physical motivation has linier correlation coefficient ($R^2 = 0,884$) with significant 0,000. Thus, it means that the physical and non physical motivation of conductor can explain that the variables have influence well. The working achievement is influenced both variables around 88,4 percent.

For increasing working achievement, the conductor should recognize the physical and non physical motivation that they need. in doing so the working productivity can be gained by the company.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN.....	v
SUMMARY.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi.....	5
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	5
2.1.2 Berbagai Teori Motivasi.....	6
2.1.3 Unsur-Unsur Motivasi	9
2.1.4 Pendekatan Motivasi.....	11
2.1.5 Motivasi dan Tantangan.....	12
2.2 Pemimpin.....	15
2.2.1 Pengertian Pemimpin.....	15
2.2.2 Berbagai Teori Kepemimpinan.....	17
2.3 Prestasi Kerja.....	20

2.3.1	Pengertian Prestasi Kerja.....	20
2.3.2	Pengukuran Prestasi Kerja.....	21
2.3.3	Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja.....	23
2.4	Hasil Penelitian Terdahulu.....	24
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		
3.1	Kerangka Konseptual.....	26
3.2	Hipotesis.....	27
BAB IV. METODE PENELITIAN		
4.1	Obyek Penelitian.....	28
4.2	Populasi dan Sampel.....	28
4.3	Identifikasi Variable.....	32
4.4	Difinisi Operasional Variabel.....	32
4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
4.6	Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data.....	35
4.7	Alat-alat Instrumen Penelitian.....	36
4.8	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	37
BAB V. HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Penelitian.....	40
5.2	Analisis Hasil Penelitian.....	41
5.3	Hasil Uji Hipotesis.....	53
5.4	Pembahasan.....	55
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	58
6.2	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		60
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Populasi Pemimpin pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero).....	30
Tabel 4.2 Sampel Pemimpin pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero).....	31
Tabel 5.1 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Motivasi Fisik Pemimpin.....	32
Tabel 5.2 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Petanyaan Motivasi Non-Phisik Dari Pemimpin	45
Tabel 5.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Penyelesaian Pekerjaan /Kecakapan	47
Tabel 5.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Prosedur dan Pelasanaan Pekerjaan / Pengetahuan Tentang Pekerjaan.....	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
Tabel 5.6 Rekapitulasi Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 5.7. Perbandingan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini..	57

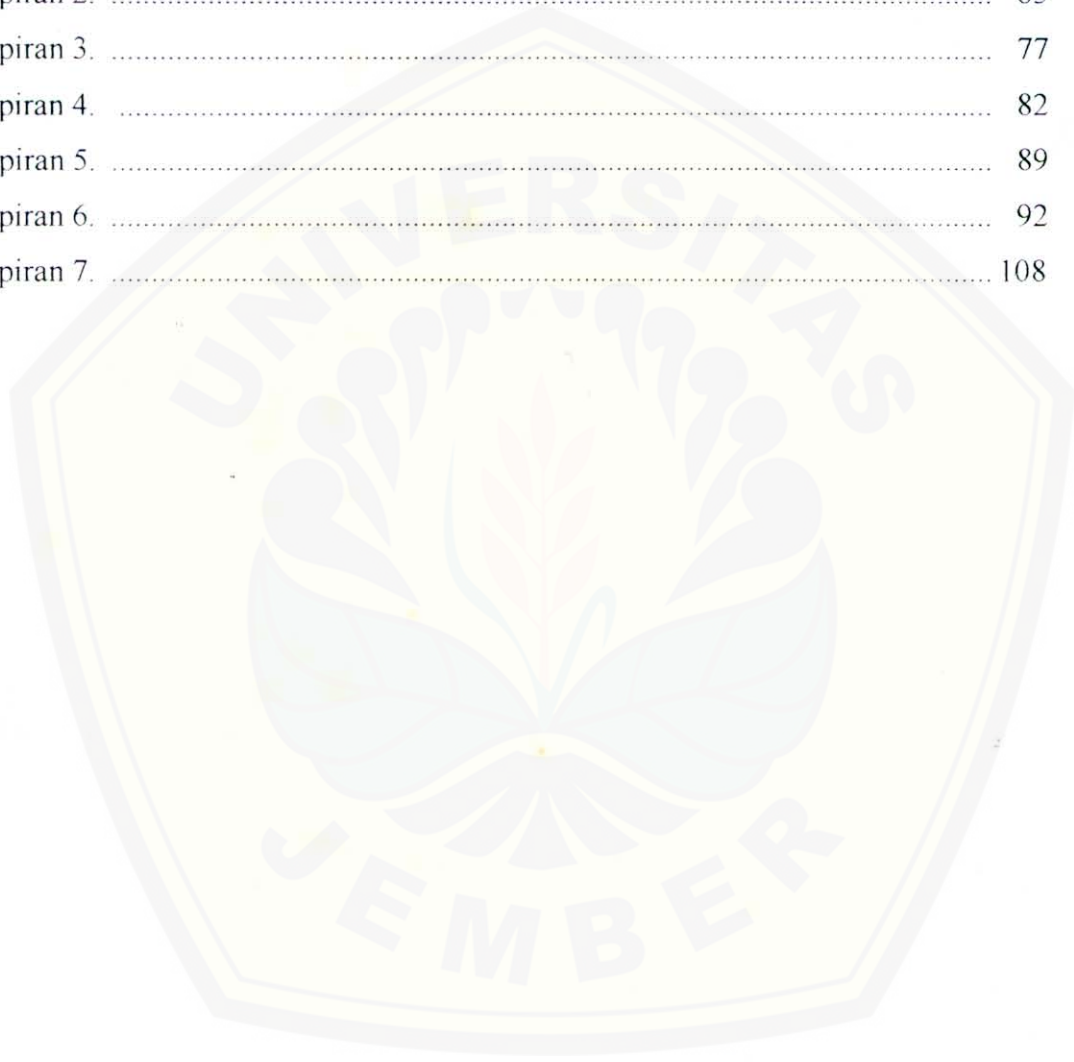
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow.....	14
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	25
Gambar 3.1 Kerangka Konsepsi.....	26
Gambar 5.1 Bagan Organisasi P T. Perkebunan Nusantara XII (Persero).....	42



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.	64
Lampiran 2.	65
Lampiran 3.	77
Lampiran 4.	82
Lampiran 5.	89
Lampiran 6.	92
Lampiran 7.	108





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah merubah kehidupan manusia, konsekuensinya dinamika dan harapan manusia sangat kompleks. Hal ini merupakan suatu peluang sekaligus tantangan serta harapan bagi semua organisasi, bisa memanfaatkan peluang serta harapan yang terbuka lebar untuk itu sumber daya manusia di masing-masing organisasi tersebut merupakan kunci jawabannya. Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan salah satu proses peningkatan kualitas dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.

Dalam manajemen berhasil atau tidaknya tujuan organisasi salah satunya tergantung pada pimpinannya, dalam Thoha (1995:1), mengatakan bahwa pemimpin itu adalah penggembala, dan setiap penggembalaannya akan ditanyakan tentang perilaku penggembalaannya. Ungkapan ini membuktikan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun tempatnya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Agar kepemimpinannya efektif, maka seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien

Menghadapi kenyataan seperti di atas, perlu bagi pemimpin atau manager untuk memadukan kepentingan karyawan dengan kepentingan organisasi agar kebutuhan karyawan dapat dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi. (Flipo, 1987:117) mengatakan ketrampilan untuk memadukan dua kepentingan yang berbeda tersebut dapat dikatakan seni pemberian pengarahan atau motivasi

Adair (1992:14) mengatakan bahwa karyawan yang kurang termotivasi akan bersikap apatis dan tidak acuh terhadap pekerjaan, catatan pengaturan waktu yang buruk, sering absen dan masalah-masalah sejenis, pernyataan-pernyataan yang dilebih-lebihkan atas kesulitan dalam masalah perselisihan dan keluhan, kurangnya kerjasama dalam menghadapi masalah, dan perlawanan yang tidak pada tempatnya

Indrawijaya (1989:14) mengatakan bahwa hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan lingkungan pekerjaannya dapat juga menyebabkan tekanan psikologis. Tekanan ini menampakan diri dalam bentuk kelelahan yang berkelanjutan, rasa tegang, kekhawatiran atau gangguan terhadap psikis, gangguan syaraf dan malah kehilangan harga diri. Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada setiap organisasi

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang bergerak di bidang perkebunan yang membudidayakan dan mengolah atau mengelola tanaman pokok kopi, kakao, karet dan teh serta memasarkannya dan mengusahakan tanaman hortikultura (sengon, jati, tembakau bawah naungan, paprika, nilam dan lainnya) merupakan komoditas ekspor dan lokal untuk memenuhi keperluan pasar luar dan dalam negeri. PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang bergerak di bidang agribis, telah memproklamkan visi perusahaan sebagai "Pelaku Agribis Terpercaya dan Unggul di Pasar Global". Para pemimpin sangat *concern* atas keadaan sumberdaya manusia dan kontribusinya dalam usaha pengembangan agribis tersebut. Pembinaan yang tiada hentinya dari jajaran top manajemen perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang menjadi tanggungjawabnya sangat ditentukan oleh pengakuan pelanggan atas jaminan *konsistensi* dan *kontinuitas* pasok yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Hal ini semua tergantung dari prestasi kerja karyawan dibidangnya masing-masing.

Dari uraian tersebut di atas, maka akan diteliti lebih mendalam tentang "Pengaruh Pemberian Motivasi Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero)".

1.2 Rumusan Masalah

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, faktor-faktor itu dapat berasal dari motivasi fisik dan motivasi non fisik pemimpin. Berdasarkan masalah

yang telah ditemukan maka dalam penelitian ini permasalahan di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian motivasi phisik pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
2. Apakah pemberian motivasi non phisik pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Apakah pemberian motivasi phisik dan non phisik pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero).

2. Tujuan Khusus

- a. Menguji pengaruh pemberian motivasi phisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Menguji pengaruh pemberian motivasi non phisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Menguji pengaruh pemberian motivasi phisik dan non phisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dibidang ilmu pengetahuan dan bidang praktis.

1. Bidang ilmu pengetahuan

Untuk menambah khasanah/wawasan dalam konsep kepemimpinan khususnya tentang pemberian dan pemimpin yang berkaitan dengan prestasi kerja

karyawan. Dan sebagai bahan referensi, bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kepemimpinan.

2. Bidang praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan informasi bagi pemimpin perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) dalam pemberian motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Pada setiap perusahaan, manusia adalah pemegang peran utama dalam usaha pencapaian tujuan sehingga pengetahuan tentang manusia dan segala aspeknya adalah sangat krusial. Diantara aspek manusia terpenting yang hingga kini belum sepenuhnya dipahami sehingga terus menerus dikaji adalah motivasi. Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Nawawi H (2001:351) mengatakan bahwa manajemen sebagai proses pendayagunaan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya

Motivasi menjadi salah satu hal yang penting dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia. Perusahaan jika karyawannya mengalami kelesuan penurunan sikap kerja yang diakibatkan berkurangnya kesediaan serta kesetiaan untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan merupakan masalah yang harus dipecahkan. Dapat dibayangkan kerugian yang harus ditanggung jika hal tersebut dikesampingkan, belum lagi jika dikaitkan dengan prestasi kerja yang tinggi sebagai salah satu sasaran perusahaan

Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mempunyai cara-cara mengurangi atau menekan tingkat perpindahan pekerja. Kemungkinan dan bentuk lain pengunduran diri serta bagaimana individu mempertahankan keanggotaanya. Telah umum diketahui bahwa organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang dan

jangka pendek. Siagian (1988:58) mengatakan bahwa akan terjadi *korelasi* positif antara motivasi dengan tujuan, dimana sekelompok orang dalam satu kesatuan kerja mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai, motivasi kerjanya lebih tinggi daripada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebut motivasi dalam lingkungan kerja. Kepustakaan manajemen sering dipakai untuk menrangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan

Batasan motivasi menurut Wexley dan Yulk (1998:98) dapat diartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. As'ad (1995:58) dan Handoko (1991:258) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, batasan ini menyebabkan motivasi kerja dalam psikologis kerja biasa disebut pendorong semangat kerja

Dari pengertian diatas dapat menerangkan mengapa seseorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu lembaga. Kesediaan ini tentu karena adanya dorongan, motif atau perangsang dalam diri seorang karyawan lebih kongkret lagi, bahwa dorongan motif ini berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja

2.1.2 Berbagai teori motivasi

Motivasi memiliki teori motivasi yang sebenarnya merupakan pokok bahasan dari disiplin ilmu psikologi. Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan lima teori motivasi dari sudut psikologi. Reksohadiprodjo (1992:51-52) mengemukakan pendapat Stoner bahwa ada beberapa macam teori motivasi antara lain: 1). Model tradisional, 2). Model hubungan manusia, 3). Model sumberdaya manusia, 4). Teori proses, 5). Teori penguatan

1. Model Tradisional

Menurut Reksohadiprodjo (1992:51) beranggapan bahwa manusia itu membutuhkan rangsangan berupa upah yang menarik dan pengawasan ketat agar berdisiplin dan takut berlalai-lalai. Cara ini juga dikenal dengan istilah *carrot and stick system* atau *cara worel dan cambuk*. Manajer memperlakukan karyawan sebagai kuda yang didepannya digantung wortel karena tergiur kuda akan berlari mengejar. Apabila binatang ini belum juga mau bergerak maka manajer dengan cambuknya telah siap menghajar kuda ini dari belakang. Untuk masa yang tidak lama, cara ini memang bermanfaat. Tetapi akan segera tiba titik kejenuhan dimana cara ini tak bisa dipakai lagi

2. Model hubungan kemanusiaan

Menurut Reksohadiprodjo (1992:51) Abdurrahim, (1990:39) dan Grolier Multimedia Encyclopedia, menyimpulkan bahwa karyawan memerlukan hubungan manusiawi untuk memotivasi kerja mereka. Manajer harus menciptakan suasana dimana karyawan merasa berguna dan penting. Untuk itu karyawan juga harus diberi kesempatan mengambil keputusan dan diberi informasi mengenai perusahaan dengan motivasi berdasarkan hubungan manusiawi ini pekerja akan lebih produktif

3. Model sumberdaya manusia oleh Mc.Greggor Likert dan Maslow

Karyawan tidak saja termotivasi oleh uang, kepuasan kerja amat penting bagi mereka. Pimpinan perlu memberikan tanggungjawab sesuai dengan kepentingan mereka. Berkaitan dengan ini Maslow (1970) dalam Reksohadiprodjo (1992:53) menyatakan bahwa apabila orang dipenuhi segala kebutuhannya, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dengan sendirinya ia akan menyumbang demi pencapaian tujuan organisasi.

4. Teori proses

Skinner dalam Reksohadiprodjo (1992:53) menyatakan bahwa akibat hasil kegiatan yang lalu mempengaruhi kegiatan masa depan berdasarkan proses belajar terus menerus. Suatu kegiatan dapat saja berakibat positif maupun negatif. Menurut Reksohadiprodjo (1992:53) menyatakan bahwa orang cenderung mengulang kegiatan yang berakibat positif bagi dirinya sebagaimana pengalamannya pada masa lalu

5. Teori penguatan

Menurut Reksohadiprodjo (1992:53), teori yang ditemukan oleh J.A Stoner ini menyajikan tentang pentingnya mengetahui bagaimana dan dengan tujuan apa saja seseorang termotivasi dalam kerjanya. Tidak saja insentif dan lain-lain tetapi harapan seseorang sangat mempengaruhi pekerjaannya.

Selain itu juga perlu diperhatikan tentang adanya kekuatan pilihan seseorang terhadap hasil pekerjaannya. Apabila seseorang mengharapkan bahwa bekerja keras melebihi kuota produksi mengakibatkan kenaikan pangkat maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja melebihi kuota produksi tersebut.

Dalam rangka memotivasi pekerja, setidaknya-tidaknya terdapat 3 tanggung jawab utama seseorang manajer, ketiga tanggungjawab tersebut adalah :

- a. Merumuskan batasan-batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.
Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlahnya (*kuantitatif*) dan bobot (*kualitatif*) tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya.
- b. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaan, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.
- c. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.

Tim Ahli Manajemen ITB (1987:41) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara

bertindak seseorang. Sedangkan Mohamad As'ad (1995:31) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (1991:159). Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerjasama agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas bahwa motivasi merupakan suatu hal yang ada di dalam diri manusia sebagai faktor pendorong atau penggerak yang dapat menimbulkan semangat kerja untuk mencapai kepuasan

2.1.3 Unsur-unsur Motivasi

Atkinson yang disitir oleh Dessler (1993:335) menjabarkan motivasi seseorang menjadi 3 macam, yaitu :

1. *Need for Achievement* (motivasi prestasi)
2. *Need for Power* (motivasi akan kekuatan)
3. *Need for Affiliation* (motivasi berafiliasi)

Kemudian Mohamad As'ad (1995:53-54) dengan mengutip Mc. Clelland mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang didorong oleh ketiga jbaran motivasi yaitu :

1. Tingkah laku seseorang yang didorong oleh motivasi berprestasi :
 - a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif;
 - b. Mencari umpan balik tentang perbuatannya;
 - c. Memilih resiko yang moderat di dalam perbuatannya, dengan memilih resiko moderat berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi;
 - d. Mengambil tanggungjawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya;
2. Tingkah laku individu yang didorong oleh motivasi akan kekuasaan :
 - a. Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta;
 - b. Sangat aktif menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana dia berada;
 - c. Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise;

- d. Peka terhadap struktur pengaruh antar.pribadi dari kelompok/organisasi;
3. Tingkah laku seseorang yang didorong oleh motivasi untuk berafiliasi :
 - a. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada di dalam pekerjaannya dari pada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu;
 - b. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif;
 - c. Mencari persetujuan atau kesepakatan orang lain;
 - d. Lebih suka bersama orang lain dari pada sendirian;

Kemudian, Tim Ahli Manajemen ITB (1987 : 41-43) mengemukakan bahwa ada lima macam motif yang ada pada diri manusia sebagai faktor pendorong bagi perilaku manusia, yaitu :

1. Motif kekuasaan, adalah kebutuhan manusia untuk memanipulasi manusia lain melalui keunggulan-keunggulanyang dimilikinya.
2. Motif berprestasi (*needs for achievement Ach*) merupakan kegiatan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna atau sukses di dalam persaingan. Menurut Mc Clelland, setiap orang memiliki kadar n Ach yang berlainan, karakteristik orang yang memiliki n Ach tinggi adalah :
 - a. Memiliki resiko moderat (*moderate Risks*)
 - b. Menginginkan umpan balik segera (*immediate feedback*)
 - c. Kesempurnaan (*Accomplishment*)
 - d. Pemilihan tugas : yang dapat dikerjakan dengan tuntas dan hasil baik.
3. Motif untuk bergabung (*Affiliation motive*) yaitu : kebutuhan untuk bersama orang lain: motif ini ditemukan Schachter dari studinya yang mempelajari hubungan antara rasa takut dengan kebutuhan berafiliasi.
4. Motif keamanan (*Security motive*) adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari segala hambatan atau gangguan yang akan mengancam keberadaannya.

5. Motif status (*Status motive*), merupakan kebutuhan manusia untuk mencapai atau menduduki tingkatan (*rangking*) tertentu di dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Dari unsur-unsur motivasi yang telah dikemukakan di atas dalam pendekatan motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan cara yang paling efektif dan efisien

2.1.4 Pendekatan Motivasi

Suatu pendekatan yang telah diakui secara luas untuk memotivasi adalah *The Expectancy Model* / *The Expectancy Theory*. Model ini dikembangkan oleh Victor Vroom dan telah diperluas oleh Porter, Lowler dan kawan-kawan. Vroom sebagaimana dikutip Davis dan Keith (1989:128) menjelaskan bahwa

"Motivation is a product of three factors: how much one wants a reward (valence). One's estimate of the probability that effort will result in receiving the reward (instrumentality). This relationship is stated in the following formula: Valence X Expectancy Instrumentality Motivation"

Pendapat tersebut hampir sama dengan konsep motivasi yang telah dikemukakan Atkinson dalam Dessler (1993) bahwa motivasi adalah fungsi dari tiga variabel yang mengikutinya yaitu:

1. *Motive* adalah menunjukkan tujuan-tujuan umum dari individu untuk berjuang mencapai kepuasan
2. *Expectancy* adalah harapan dari kemungkinan pemberian atas hasil kerjanya dalam memenuhi kebutuhan
3. *Incentive* adalah nilai dari penghargaan yang diharapkan untuk mencapai tujuan

Dari pendekatan motivasi, sebagai pemimpin perlu mengetahuinya karena untuk memberikan motivasi pada bawahannya, perlu dipertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang ingin dicapai oleh para karyawan, tentu saja hal ini banyak tantangan

yang dihadapi oleh para pemimpin yang harus bisa menyatukan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan

2.1.5 Motivasi dan Tantangan

Berdasarkan percobaan dan perhitungan yang dilakukan oleh para pakar motivasi dapat digambarkan hubungan antara kuatnya motivasi seseorang dengan kemungkinan keberhasilan mengatasi suatu tantangan di dalam hidupnya. Atkinson (1976:368) telah menemukan di dalam penelitian mereka bahwa kadar motivasi seseorang akan naik seiring dengan naiknya kemungkinan keberhasilan mengatasi suatu tantangan sampai mencapai 50 persen. Jika kemungkinan keberhasilan ditingkatkan terus menerus di atas 50 persen maka kadar motivasi itu malah menurun. Jika kemungkinan keberhasilan ini mencapai nilai satu dengan lain perkataan keberhasilan yang pasti akan teraih, maka kadar motivasi itu turun sampai nol.

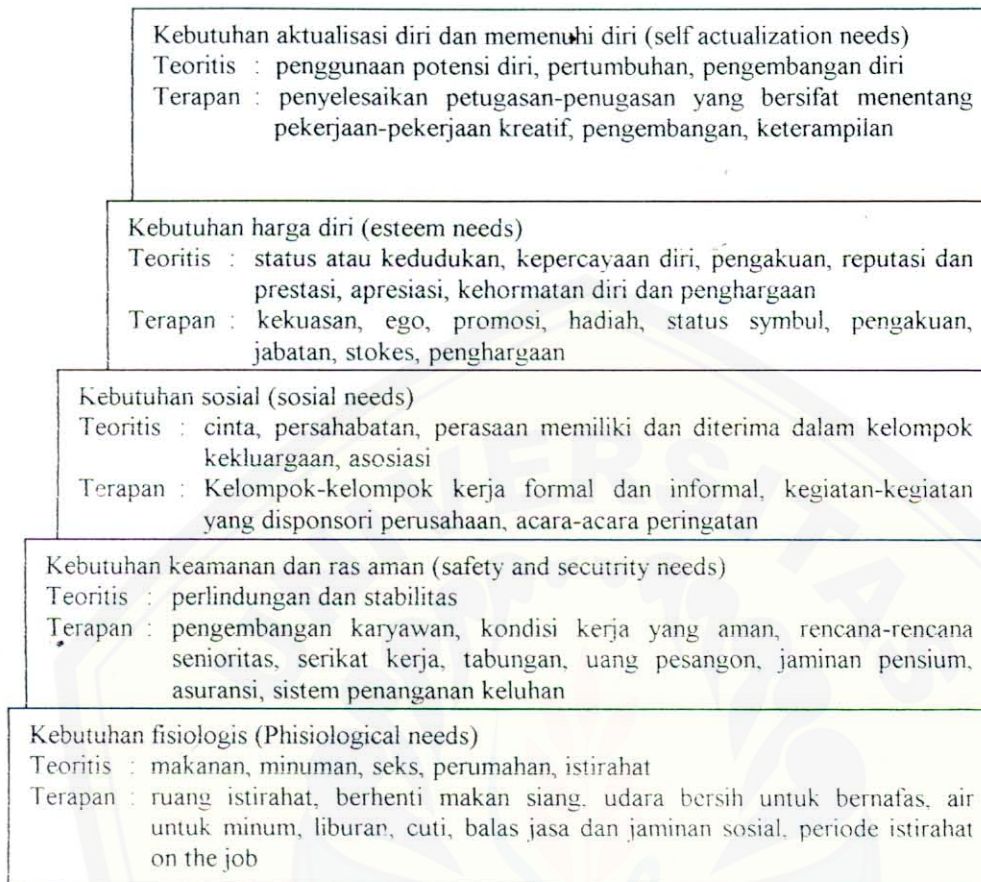
Herzeberg dalam Handoko (1991:258) mengatakan bahwa pada umumnya karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi tersebut sebagai motivasi. Menurut Herzberg dalam Handoko (1991 : 259) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang di dalam organisasi terbagi dalam dua kelompok, yaitu faktor penyebab kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan faktor-faktor ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfaction*). Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja. Jadi menurut Herzberg bahwa

menejer perlu memahami faktor-faktor apa saja yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan.

Maslow dalam Handoko (1991:258) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarkidari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi dan yang kedua suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan mejadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini akan berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, dimana manajemen dapat memberikan insentif untuk memotivasi hubungan kerjasama, kewibawaan pribadi serta rasa tanggungjawab untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi dari karyawan.

Proses di atas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan saling tergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Tetapi meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil. Hirarki kebutuhan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Hirarki kebutuhan dari Maslow

Sumber: Maslow dalam Handoko (1991:258)

Dari gambar di atas, menunjukkan bagaimana hirarki kebutuhan dapat digunakan dalam manajemen motivasi. Teori Maslow ini harus dipandang sebagai pedoman umum bagi manajer, karena konsepnya relatif dan bukan merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia.

Dari teori Maslow tersebut penulis akan membagi dalam 2 (dua) macam motivasi, yaitu motivasi fisik dan motivasi non fisik. Adapun yang termasuk motivasi fisik (material insentive) yaitu hirarki kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan serta rasa aman, sedang yang bersifat non fisik yaitu hirarki kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri.

2.2 Pemimpin.

2.2.1 Pengertian Pemimpin

Dalam suatu negara, masyarakat atau organisasi apapun pasti memiliki seorang pemimpin (*leader*). Begitu pentingnya peranan pemimpin sehingga mendorong para peneliti untuk mengkaji apakah yang dinamakan pemimpin tersebut. Akibatnya muncullah beragam definisi kepemimpinan menurut perspektif yang beragam pula.

Menurut Robbin (1996:39) mengatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok kearah tercapainya tujuan. Thoha (1995:12) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok

Kepemimpinan adalah penambahan pengaruh yang besar dengan pelaksanaan pengarahan yang rutin pada organisasi. Sumber pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama suatu tingkat wewenang yang ditunjuk secara formal, seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Dilain pihak seseorang dengan kecakapannya dalam bidang tertentu diangkat menjadi pemimpin. Namun yang lebih penting adalah bahwa pemimpin harus dapat mengarahkan pengikutnya dalam mencapai tujuan bersama

Dari definisi diatas dapat ditarik tiga implikasi, yaitu 1). Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan, 2). Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi yang bisa mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja pengikutnya, 3). Kepemimpinan memfokuskan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan: individu, kelompok dan organisasi

Dikatakan pula oleh Davis (1989:111-112) bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok kearah pencapaian tujuan yang

bermanfaat. Anggota-anggota perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumberdaya serta kepemimpinan yang tersedia

Penelitian tentang kepemimpinan yang dilakukan oleh Filley dan House dalam Hall (1987:155) memfokuskan pada dua gaya atau pendekatan yang berbeda tentang kepemimpinan yaitu pendekatan dukungan (*supportive*) atau pendekatan otoritarian

Pendekatan dukungan didirikan oleh perilaku demokrasi dan berorientasi karyawan, menggunakan pengawasan umum dan memperhatikan bawahan. Sedangkan pemimpin otoritarian sangat mengandalkan pada kekuasaan jabatan dan lebih orientasi pada hukuman (*punishment*)

Apapun penelitian yang dilakukan oleh Ohio State University menggunakan istilah Struktur instansi (menunjukkan pengertian otoritarian) dan konsiderasi (menunjukkan Pengertian Supportive), sedangkan penelitian dari University of Michigan, menggunakan istilah orientasi produksi dan orientasi karyawan, Filley dan House dalam Hall (1987:55). Pendekatan dukungan dalam kepemimpinan dirasakan lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan otoritarian, seperti yang dikatakan oleh Filley dan House dalam Hall (1987:155) bahwa kepemimpinan dukungan (Supportive) yang dibedakan dengan kepemimpinan otoritarian secara konsisten berhubungan dengan beberapa indikator kepuasan dan produktivitas karyawan yang meliputi:

1. Terdapat sedikit stres didalam kelompok dan lebih banyak kerjasama
2. Tingkat turnover (pergantian) dan keluhan pegawai yang rendah
3. Pemimpin sendiri lebih banyak diinginkan
4. Produktivitas sering lebih besar

Untuk menjelaskan tentang apa yang membuat pemimpin efektif menurut Robbins (1996:39-40) sebenarnya ada empat pendekatan yang perlu diperhatikan. Pertama berusaha mencari ciri kepribadian yang universal yang sampai suatu derajat

yang lebih tinggi yang dimiliki oleh pemimpin ketimbang yang bukan pemimpin. Mencoba menjelaskan kepemimpinan dalam perilaku seorang yang terlibat di dalamnya. Kedua, pendekatan ini telah dicap sebagai awal yang palsu yang didasarkan pada konsepsi mengenai kepemimpinan yang keliru dan disederhanakan. Ketiga, menggunakan model-model kemungkinan untuk menjelaskan tidak memadainya teori-teori kepemimpinan sebelumnya yang menunjukkan dan memadukan aneka ragam penemuan riset. Keempat, perhatian ke ciri, tetapi suatu perspektif yang berbeda. Sekarang para peneliti mencoba mengidentifikasi seperangkat ciri yang secara implisit menjadi acuan bila seseorang mengidentifikasi orang lain sebagai seorang pemimpin. Garis demikian ini mengemukakan bahwa hakekat kepemimpinan adalah gaya (yang menonjolkan penampilan sebagai pemimpin)

Berpijak dari keempat pendekatan diatas, maka kita dapat memilah beragam dikursus teori tentang kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan yang tergolong pendekatan ciri melahirkan ciri (*traits theory*) yang menekankan bahwa perbedaan pemimpin dan bukan pemimpin terletak pada kepribadian sosial, fisik, atau intelektual. Munculah istilah-istilah kharismatik, antusiastik dan pemberani

2.2.2 Teori Kepemimpinan

Untuk memahami kepemimpinan yang hakekatnya dengan situasi tertentu, pada hakekatnya telah dikenal dari usaha-usaha pada penelitian terdahulu seperti Universitas Ohio dan juga *dimensi Reddin* (Thoha:1995:13). Teori kontingensi mengidentifikasi faktor situasional yang menentukan sesuai tidaknya penerapan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut adalah: 1). Hubungan antara pemimpin dan bawahan, 2). Struktur tugas, 3). Kekuatan posisi. Penelitian yang dilakukan oleh Fiedler dalam Dharma (1984:27) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung pada situasi yang dirumuskan pada tiga faktor tersebut. Pentingnya hasil kerja Fiedler terutama pada penemuannya hasil bahwa situasi yang

melingkari peranan kepemimpinan merupakan soal yang paling kritis bagi efektif tidaknya gaya kepemimpinan tertentu.

Pengembangan teori kontingensi melahirkan: 1). Teori situasionil, Halsey (1965:155) yaitu: suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian pada kesiapan para pengikut. Menurut teori ini kepemimpinan yang berhasil dapat dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat tergantung kesiapan dan para pengikutnya. Kepemimpinan situasional ini menggunakan dua dimensi kepemimpinan yang sama seperti yang dikembangkan Fiedler, yaitu perilaku tugas dan hubungan. Halsey (1965:155) menggabungkan hubungan tersebut menjadi empat perilaku yang spesifik: menginstruksikan (*instructing*), mengkonsultasikan (*consulting*), berperan serta (*participating*) serta mendelegasikan (*delegating*). 2.). teori pertukaran pemimpin-anggota, mengajukan premis adanya bahwa para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar, dimana bawahan dengan status kelompok dalam akan mempunyai penilaian prestasi kerja yang lebih tinggi; tingkat keluarnya karyawan yang lebih rendah, dan kepuasan yang lebih tinggi terhadap atasan mereka. 3). Robbins (1996:49-52) mengatakan bahwa teori jalur-tujuan yang mengasumsikan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat diterima baik oleh bawahan sejauh mereka pandang sebagai suatu sumber dari kepuasan segera atau kepuasan masa depan. Teori jalur tujuan (*Path Goal*) berasal dari teori dari harapan, yang mengasumsikan bahwa motivasi adalah hasil perkalian dari harapan dan valensi. Hal ini mengisyaratkan bahwa pemimpin harus membangun valensi dan harapan untuk karyawan. Pemimpin mendorong pengembangan valensi yang segaris dengan yang ditawarkan oleh organisasi, dimana pemimpin harus menata jalur (*path*) kearah pencapaian tujuan sehingga karyawan akan melihat bahwa tindakan-tindakan mereka mengarahkan pada tujuannya. Intinya, para pemimpin *path goal* menjadi instrumental dalam membantu para bawahan mencapai keberhasilan dengan melakukan yang lebih baik. Davis (1989:111-112) mengatakan teori tersebut juga mnyarankan bahwa perilaku dari seseorang pemimpin meningkatkan motivasi dan prestasi kerja sejauh perilaku tersebut menjelaskan jalur-jalur kearah tujuan dan meningkatkan pencapaian tujuan

Menurut teori *path goal*, perilaku seorang pemimpin bersifat motivasional sejauh:

1. Membuat bawahan memerlukan kepuasan yang tergantung pada prestasi kerjanya
2. Pemimpin pendukung, bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan
3. Pemimpin partisipatif, berkonsultasi dengan bawahan dan mendukung saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan

Menurut Thoha (1995:10) Apabila kepemimpinan dibatasi oleh tatakrama birokrasi atau dikaitkan dalam suatu organisasi tertentu, maka dinamakan manajemen. Fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengaturan, motivasi dan pengendalian sangat relevan pada setiap jenis organisasi dan setiap hierkhi manajemen yang ada dalam organisasi tertentu. Menurut Sujak (1990:1) kepemimpinan itu sendiri merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan yang dimilikinya seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusaia dalam organisasinya. Dalam peranannya sebagai pemimpin (*leader*), manajer melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan

Namun demikian, menurut Lopez (1982:4) ada perbedaan pokok antara pemimpin dan manajer perbedaan tersebut yaitu fungsi utama seorang pemimpin adalah untuk membangun visi dasar (tujuan visi, menggariskan tujuan atau agenda) dari organisasi. Pemimpin menetapkan alat dan menciptakan strategi untuk mencapainya. Sedang fungsi utama dari manajer adalah untuk mengimplimentasikan visi. Manajer dan bawahan bertindak dalam cara yang merupakan alat untuk mencapai tujuan yang telah digariskan

Menurut Thoha (1995:13) walaupun ada perbedaan antara pemimpin dan manajer, perbedaan tersebut tidaklah penting. Dimasa depan setiap manajer disegala

level organisasi juga dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan. Dalam peranannya sebagai pemimpin (*leader*), manajer melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, yaitu melaksanakan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, mengendalikan

Dengan demikian, fungsi dan peranan kepemimpinan tidak hanya terjadi dalam tatanan puncak, tetapi juga terjadi pada manajer tingkat menengah dan kebawah, hanya berbeda lingkungan yang akhirnya membuat bobot peranan itu sedikit berbeda

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja lebih baik atau berprestasi seseorang akan bekerja lebih baik atau berprestasi lebih baik

Seperti pendapat Hasibuan (1991:105) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian juga dengan pernyataan Hilgerd (1976:82)

Performance refers to the result of behavior as judged against some criteria or standard of excellence Another performance definition issue is the degree to which the criteria or standard are easily translated into behavioral term

Menurut Dharma (1984:54) bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang

Dikatakan oleh Siagian (1988:13) bahwa ditinjau dari segi berperilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan bertindak, berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seorang

manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang ada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan

2.3.2 Pengukuran Prestasi Kerja

Dari beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran prestasi kerja akan dijadikan dasar untuk menentukan variabel dari konsep prestasi kerja menurut Dharma (1984:54) pengukuran prestasi adalah:

1. Kuantitas : Berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan
2. Kualitas : Mutu sasaran yang dicapai
3. Waktu : Jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran

Dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran akan kemampuan yang ada pada diri pekerja tersebut diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan prestasi kerja

Dilain pihak, prestasi seorang pekerja ditunjukkan oleh kemandiriannya. Kreativitas serta adanya rasa percaya diri. Selanjutnya menurut Syarif (1987:74) pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Mutu: kehalusan kebersihan, ketelitian
2. Jumlah waktu: kecepatan
3. Jumlah macam kerja : banyaknya keahlian
4. Jumlah jenis alat: keterampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat
5. Pengetahuan tentang pekerjaan dan alat: jumlah macam-macam pengetahuan kerja yang dikuasai

Bekaitan dengan pengukura tersebut Lopez (1982:336-339) dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu: 1). Kuantitas kerja, 2). Kualitas kerja, 3). Pengetahuan tentang pekerjaan, 4). Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5). Keputusan yang diambil, 6). Perencanaan kerja, 7). Daerah oragnisasi kerja

Berdasarkan dari pengukuran konsep prestasi kerja yang telah dikemukakan diatas maka dalam penelitian ini variabel prestasi kerja diadaptasi dari pendapat Dharma (1984:54), Syarif (1987:74) dan lopez (1982:336), disimpulkan setidaknya ada dua metode pengukuran prestasi kerja, yaitu penyelesaian pekerjaan dan prosedur serta pelaksanaan pekerjaan.

1. Penyelesaian Pekerjaan

Kecakapan berarti kepandaian atau kemahiran dalam mengerjakan sesuatu (kamus BI, 1990:146). Oleh karena itu karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari kemahirannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang berprestasi kerjanya rendah cenderung kurang mampu melaksanakan

Berkaitan dengan hal dimaksud, Rao (1986:49) berpendapat bahwa orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungannya yang berlebihan pada orang lain. Ia pasif dalam menghadapi tekanan, senantiasa memerlukan pengawasan dan harus dibujuk serta dipuji setiap langkahnya. Ia tidak mempunyai bakat-bakat atau kemampuan-kemampuannya sendiri, ia tidak mudah menunjukkan inisiatif, tidak pula dapat bersandar pada wewenangnya sendiri. Dengan demikian karyawan yang cakap sebagai perwujudan dari prestasi kerjanya yang tinggi dapat dilihat dari kepercayaan akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyesuaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara terampil serta mempunyai kreativitas yang tinggi

2. Prosedur dan Pelaksanaan Pekerjaan

Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi. Menurut Rao (1986:49), pengetahuan tentang pekerjaan adalah mencakup pengetahuan, pengertian, ketelitiannya. Mengenai azas-azas, teknik-teknik, kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan perkembangan terakhir bertalian

dengan dengan fungsi-fungsinya dan bidang-bidang yang ada kaitannya kepada situasi-situasi praktis

Berdasarkan paparan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan yang tingkat prestasinya tinggi, cenderung paham benar terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat memberikan kemampuan yang dimilikinya kepada orang lain. Karyawan tersebut memiliki kemampuan yang mendalam dan dapat menerapkan dalam situasi kerja tertentu

2.3.3 Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Begitu pentingnya peranan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang, terlebih lagi bila motivasi tersebut diberikan oleh pemimpin yang bijaksana maka ia akan mampu menyumbangkan 80 persen sampai 90 persen dari seluruh kemampuannya. Seperti yang telah dikatakan oleh Abdurrahim (1990:38) bahwa betapa pentingnya kemampuan memotivasi bagi setiap manajer yang ingin berjaya

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Sehubungan dengan itu Halsey (1965:9), berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai setiap perasaan kesediaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan keluaran yang lebih banyak dan lebih baik.

Artinya, motivasi kerja adalah kondisi mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu perusahaan yang menunjukkan kemauan dalam menjalankan tugas dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Sementara Hasibuan menyamakan motivasi kerja dengan gairah kerja

Menurut Hasibuan (1991:158), gairah kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat kerja atau kegairahan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (1971:364) menyebutkan beberapa tanda adanya semangat kerja yang baik dari para karyawan, menurutnya: *good morale as defined by management*

is evidenced by employee enthusiasm. Voluntary conformance with regulation and order in accomplishment of organization objectives

Dari pendapat di atas nampaklah bahwa motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Karyawan tentunya mempunyai harapan-harapan terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya perusahaan sebagai suatu organisasi juga mempunyai harapan-harapan terhadap karyawan. Kesesuaian diantara karyawan dan perusahaan adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan pengembangan perusahaan itu sendiri. Dengan mengetahui harapan-harapan karyawan, perusahaan dapat memanfaatkan kemampuan tersebut seoptimal mungkin, sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan termaksud. Tampaklah begitu pentingnya peranan motivasi kerja dalam mendorong mereka untuk mencapai prestasi kerja seperti yang diharapkan. Sehubungan dengan itu. Dengan adanya manusia yang bermotivasi tinggi dan produktif maka organisasi mampu bertahan hidup dan berkembang di era hyper competition sekarang ini

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Sudjatno (1991)

Penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Penjualan Jasa Asuransi Jiwa: Studi Kasus pada Perusahaan AIB Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Jatim II Malang". Menekankan, pada aplikasi teori harapan *victor Vroom*. Hasil penelitian tersebut mendapatkan bukti empiris bahwa variabel kemampuan pada motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Besarnya hubungan antara motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja adalah 0,86 dan 0,66 sedangkan besar pengaruhnya adalah 2,9096 dan 0,4535

Perbedaan dengan hasil penelitian ini adalah besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 88,4 persen, persamaan dengan hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

2. Sitorus (1995)

Dari hasil studinya pada pegawai Kantor Daerah Telekomunikasi Bandung menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja pegawai dengan peningkatan produktivitas perusahaan dengan tingkat hubungan yang kuat. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas mencapai 42 persen sedangkan sisanya 58 persen, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

3. Istitimijati (1999)

Perbedaannya dengan penelitian ini adalah besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas yaitu sebesar 88,4 persen, sedangkan persamaanya adalah adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil studinya pada perusahaan Daerah Air Minum kotamadya Daerah Tingkat II Malang dalam penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi phisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan, dimana nilai $b_i = 0,249$; $P = 0,000$ sedangkan untuk pemberian motivasi non phisik $b_i = 0,249$; $P = 0,000$

Perbedaannya dengan penelitian ini adalah besarnya pengaruh pemberian motivasi pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 88,4 persen, sedangkan persamaan dengan penelitian ini adalah adanya pengaruh pemberian motivasi phisik maupun non phisik pmimpin terhadap prestasi kerja karyawan

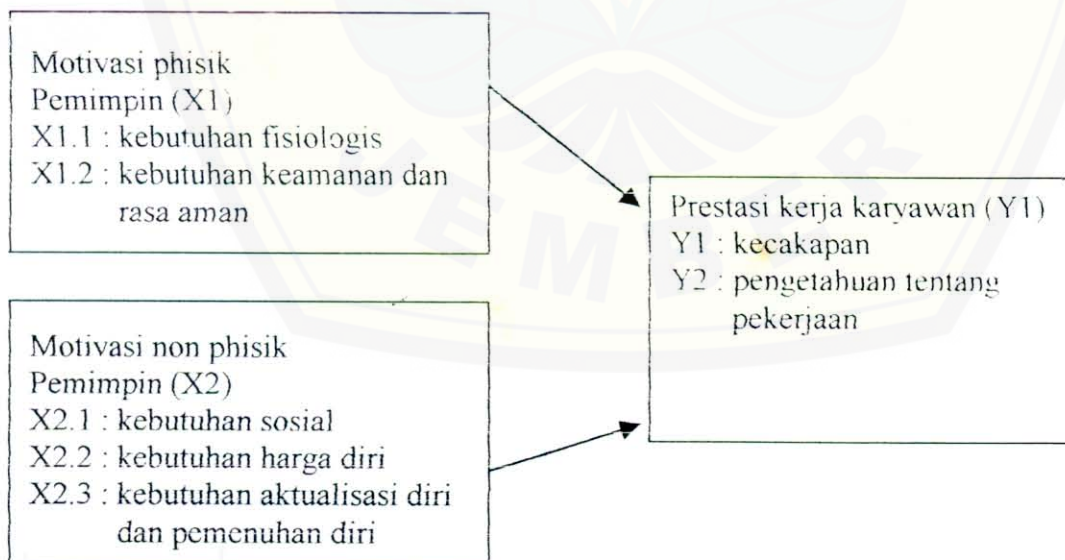
BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Motivasi kerja yang merupakan keinginan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan bisa berasal dari dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kemauan pribadi karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah yang berasal dari luar karyawan atau yang disebut pemimpin mereka. Faktor eksternal yang dimaksud disini adalah adanya motivasi dari pimpinan baik motivasi phisik (*insentive material*) maupun motivasi non phisik. Faktor eksternal tersebut diharapkan berdampak pada prestasi kerja karyawan

Berdasarkan kajian teoritis dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut ini dapat peneliti kemukakan suatu kerangka konseptual yang dapat berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur fikir dalam penelitian ini

Kerangka yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis

Berdasarkan teori dan model atau konsep penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pemberian motivasi fisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan
2. Ada pengaruh pemberian motivasi non fisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan
3. Ada pengaruh pemberian motivasi fisik dan non fisik pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan



BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Obyek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) berlokasi di Jawa Timur. Adapun pertimbangan penelitian tempat penelitian ialah:

1. Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Agribisnis yang produknya di eksport ke luar negeri sehingga menambah devisa bagi negara. Dengan visi yang memposisikan diri sebagai pelaku bisnis yang unggul dan terpercaya
2. Karena penulis bekerja di instansi tersebut sehingga data yang diperlukan lebih cepat di dapat dan menghemat waktu dan biaya

4.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (1992:102) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Jadi di dalam suatu penelitian pada hakekatnya tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu didalam suatu populasi, karena akan memakan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Meneliti sebagian dari populasi diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari pada populasi

Oleh karena itu diperlukan pengklarifikasian terhadap unit analisis dari populasi tersebut melalui sampel, seperti pendapat Arikunto (1992:104) sebagian atau wakil dari yang diteliti

Dalam menentukan besarnya sampel suatu penelitian terdapat empat faktor yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Derajat keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi. Makin seragam populasi itu maka makin kecil sampel yang dapat diambil

2. Presisi yang dikehendaki dari penelitian. Makin tinggi tingkat presisi yang dikehendaki, makin besar yang harus diambil
3. Rencana analisis. Adakalanya besarnya sampel sudah mencukupi sesuai dengan presisi yang dikehendaki, tetapi kalau dikaitkan dengan kebutuhan analisis, maka jumlah sampel tersebut kurang mencukupi
4. Tenaga, biaya, waktu. Kalau menginginkan presisi yang tinggi, maka jumlah sampel harus besar. Menurut Singarimbun (1990:106-107) jika jumlah dana, tenaga dan waktunya terbatas, maka tidaklah mungkin untuk mengambil jumlah sampel yang besar, dan ini berarti bahwa presisinya akan menurun

Agar penelitian ini dapat berlaku bagi populasi, maka sampel yang diambil haruslah cukup representatif, yaitu dapat mewakili populasi dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada populasi dapat dicerminkan dari sampel yang diambil. Menurut Manira dan Kastro dalam Singarimbun (1990:105-106) menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10 persen dan ada peneliti lain yang mengatakan bahwa besarnya sampel minimum 5 persen dari jumlah satuan elementer (elementary unit) dari populasi

Menurut Jalaludin Rahmad (1985:133), untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus

$$n = \frac{N}{n(\alpha)^2 + 1}$$

Dimana:

- n = Jumlah seluruh sampel
- N = Ukuran populasi
- α = Presisi yang digunakan

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pimpinan dalam tiap-tiap bagian di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero). Sedangkan nama-nama bagian yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Populasi pimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero)

No.	Nama Bagian	Jumlah	persen Populasi
1	Satuan Pengawas Intern	4	4
2	Penelitian Dan Pengembangam	2	2
3	Tanaman	5	5
4	Hortikultura	2	2
5	Teknik Dan Pengolahan	5	5
6	Pengadaan	3	3
7	Akuntansi	4	4
8	Keuangan	3	3
9	Sekreatriat	4	4
10	Umum	7	7
11	Pengembangan SDM	3	3
12	Standarisasi	2	2
13	Pemasaran	5	5
14	Pengembangan Industri Hilir	6	6
15	Inspektorat Wilayah I	12	12
16	Inspektorat Wilayah II	17	17
17	Inspektorat Wilayah III	15	15
18	Rumah Sakit	2	1
Jumlah		101	100

Sumber: Buku agenda PTP. Nusantara XII (Persero)

Untuk menghitung sampel pemimpin dengan memakai alpha 0,10 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{101}{101(0,10)^2 + 1} \\
 &= \frac{101}{2,01} \\
 &= 50,25 \text{ (dibulatkan 50)}
 \end{aligned}$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik perimbangan (proporsional), karena populasinya mempunyai anggota yang tidak homogen secara proporsional. Dengan demikian maka jumlah sampel dari masing-masing bidang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Sampel kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero)

No.	Nama Bagian	persen populasi	Jumlah
1	Satuan Pengawas Intern	$4\% \times 50 = 2$	2
2	Penelitian Dan Pengembangan	$2\% \times 50 = 1$	1
3	Tanaman	$5\% \times 50 = 2,5$	3
4	Hortikultura	$2\% \times 50 = 1$	1
5	Teknik Dan Pengolahan	$5\% \times 50 = 2,5$	2
6	Pengadaan	$3\% \times 50 = 1,5$	2
7	Akuntansi	$4\% \times 50 = 2$	2
8	Keuangan	$3\% \times 50 = 1,5$	1
9	Sekretariat	$4\% \times 50 = 2$	2
10	Umum	$7\% \times 50 = 3,5$	4
11	Pengembangan SDM	$3\% \times 50 = 1,5$	1
12	Standarisasi	$2\% \times 50 = 1$	1
13	Pemasaran	$5\% \times 50 = 2,5$	3
14	Pengembangan Industri Hilir	$6\% \times 50 = 3$	3
15	Inspektorat Wilayah I	$12\% \times 50 = 6$	6
16	Inspektorat Wilayah II	$17\% \times 50 = 8,5$	8
17	Inspektorat Wilayah III	$15\% \times 50 = 7,5$	7
18	Rumah Sakit	$1\% \times 50 = 0,5$	1
Jumlah			50

Sumber: Data yang diolah dari tabel 4.1

4.3 Identifikasi Variable

Identifikasi variable dilakukan berdasarkan hipotesis yang dinyatakan di muka. Berdasarkan hipotesis tersebut prestasi kerja karyawan merupakan variabel tergantung (*dependent variable*), sedangkan variable bebas (*Indenden variabel*) terdiri dari : motivasi phisik pemimpin dan motivasi non phisik pemimpin.

Adapun variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Motivasi phisik pemimpin X1) meliputi :

X1.1 : Kebutuhan fisiologis

X1.2 : Kebutuhan keamanan dan rasa aman

2. Variabel bebas (motivasi non phisik pemimpin X2) meliputi :

X2.1 : Kebutuhan sosial

X2.2 : Kebutuhan harga diri

X3.2 : Kebutuhan aktualisasidiri dan pemenuhan diri

3. Variabel tergantung (Prestasi kerja karyawan Y) meliputi :

Y1 : Kecakapan

Y2 : Pengetahuan tentang pekerjaan

4.4 Difinisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional, sebagai berikut :

1. Motivasi berdasarkan materi insentif/motivasi fisik (X1)

Merupakan pemberian dorongan kerja dan rangsangan agar lebih giat bekerja kepada karyawan berupa suatu yang bersifat kebendaan atau yang dapat dinilai dengan uang.

a. Kebutuhan fisiologis (X1.1)

Unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini adalah pemberian gaji yang memadai.

b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (X1.2)

Unsur-unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini adalah pemberian jaminan pensiun dan jaminan kesehatan, pengembangan karyawan dan rencana senioritas.

2. Motivasi berdasarkan non fisik (X2)

Yaitu pemberian dorongan kerja kepada karyawan berdasarkan keinginan mereka bekerja.

a. Kebutuhan sosial (X2.1)

Unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini adalah rasa memiliki dan diterima dalam kelompok kekeluargaan

b. Kebutuhan harga diri (X2.2)

Unsur-unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini adalah (a). Penghargaan yang didapat seorang karyawan dalam pekerjaannya (b). Pengakuan yang diperoleh karyawan dari atasannya. (c) Promosi yang diperoleh karyawan dalam mengembangkan kariernya.

c. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (X2.3)

Unsur-unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini adalah:

1) Besarnya tanggung jawab yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Pekerjaan yang kreatif

3. Prestasi Kerja

Definisi konseptual dari prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan penjabat (*low manager*) sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Dari konsep ini dijabarkan menjadi dua variabel, yaitu :

a. Kecakapan (Y1)

Menunjukkan pada kemampuan (kemahiran karyawan penjabat (*low manager*) dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya) Unsur-unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini (a) kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan (b) ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (c) Jumlah tugas yang dapat diselesaikan.

b. Pengetahuan tentang pekerjaan (Y2)

Menunjukkan tentang pemahaman karyawan penjabat (*low manager*) terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang tercermin dari hasil kerjanya. Unsur-unsur empiris yang turun dari variabel ini adalah : (a) Kemampuan karyawan memberi petunjuk orang lain tentang pekerjaan yang ditangani (b) Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan (c) Tingkat kreativitas dalam menjalankan tugas.

Indikator untuk X1.1, X1.2, X2.1, X2.2, X2.3, Y1 dan Y2 akan diukur dengan menggunakan skala Likert, dimana nilai terendah diberi skor 1 dan nilai tertinggi diberi skor 5,

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang berada di Jawa Timur. Adapun waktu penelitian mulai dari membuat proposal, mengumpulkan data, dan menganalisa data yaitu bulan desember 2002 sampai dengan diharapkan selesai bulan Pebruari 2003

4.6 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data

Seorang peneliti tentunya untuk dapat menentukan dan memilih dari sumber mana ia harus menggali informasi yang dibutuhkan bagi penelitiannya. Karena sumber informasi itu cukup banyak jumlah dan jenisnya, maka penggalian sumber informasi membutuhkan ketelitian, ketekunan dan kesabaran serta kemampuan untuk menentukan data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Untuk dapat menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik, maka diperlukan data yang valid reliabel, agar hasil yang diperoleh mengandung suatu kebenaran. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui dua sumber data yaitu dari responden dan dari dokumen, sedangkan sumber data dalam penelitian ini berkaitan erat dengan jenis data yang diambil melalui dua jenis data, yaitu :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penulisan ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu hasil wawancara (*interview guide*) dengan pihak pemimpin PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) dan pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, yang meliputi pertanyaan mengenai motivasi fisik dan non fisik pemimpin serta pertanyaan mengenai prestasi kerja. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagian besar disusun berdasarkan model kerangka pemikiran yang diuraikan dalam bagian terdahulu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Dalam penulisan tesis ini data sekunder diperoleh melalui pihak PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) sebagai obyek penelitian. Data tersebut berupa dokumen-dokumen, catatan-catatan, buku-buku arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian.

4.7 Alat-alat Instrumen Penelitian

Dalam setiap penelitian diperlukan kemampuan memilih dan menyusun teknik serta alat pengumpul data yang relevan, disamping penggunaan metode yang tepat juga diperlukan kecermatan dalam memilih data.

Beberapa alat pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kuesioner

Diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data tentang motivasi phisik, motivasi non phisik dan prestasi kerja

2. Interview

Pengumpulan data tentang kondisi tempat kerja, sistem pengembangan sumberdaya manusia (pelatihan)

3. Reliabilitas Dan Validitas

Didalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, hal ini di karenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data suatu data, sangat menentukan bermutu atau tidaknya data tersebut. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan realibilitas

Untuk mengetahui reabilitas dan validitas data (score) yang diperoleh dari tiap-tiap item maka diadakan uji pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden (sampel), kemudian score (data) yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitas data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 1.0

1. Reliabilitas

Walizer (1990:38) menyatakan bahwa satu alat pengukuran dikatakan reabel jika selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.

Dari pendapat diatas maka reliabilitas menunjukkan pada ke ajegan suatu alat ukur. Dimana pada akhirnya pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap segala yang sama dengan alat ukur yang sama pula, dengan menggunakan metode statistik melalui program SPSS versi 1.0

2. Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik validitas internal. Arikunto (1992:138) menyatakan bahwa validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan artinya, sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mampu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud

4.8 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data adalah analisis *multi regression* atau regresi berganda dan teknik analisis *correlation* atau korelasi. Agar analisis dapat dilakukan dengan benar maka langkah-langka yang diperlukan adalah menentukan bentuk hubungan antara variabel x dan y , model ini dimaksudkan untuk menguji adanya hubungan sebab akibat antara variabel terikat (y) dalam hal ini prestasi kerja karyawan dengan variabel bebas (x_1) dalam hal ini motivasi phisik dan non phisik. Bentuk hubungan variabel x dan y dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \mu$$

dimana :

y	= variabel terikat
β_0	= konstanta
β_1	= koefisien regresi
x_1, x_2	= variabel bebas
μ	= kesalahan pengganggu

Setelah data didapat, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami. Tujuannya agar data mentah yang didapat di lapangan mempunyai arti dan makna guna menjawab permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan teknik kuantitatif, yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dan untuk menganalisis data-data tersebut akan dilakukan dengan formula-formula statistik

Dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,5$ artinya kesalahan dari analisis sebesar 5 persen. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dan estimasi terhadap populasi adalah sebesar 95 persen

Tingkat spesifikasi dalam pengujian hipotesis ini ditentukan 0,05 berarti bahwa berdasarkan uji t, hipotesis kerja diterima, jika probabilitas t hitung $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel. Sedang berdasar uji F, hipotesis kerja diterima jika probabilitas $< 0,05$ F hitung $> F$ tabel atau menggunakan pendekatan alternatif, yaitu nilai (probabilitas) $< 0,05$

Uji persyaratan analisis, untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan regresi berganda harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi, untuk memastikan bahwa variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan *visual normal probability plot*

2. Uji Multikolinier

Yang dimaksud dengan uji multikolinier adalah adanya korelasi linier bebas tidak boleh terjadi. Jika dari variabel bebas satu dengan yang lain tidak terjadi korelasi maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dapat dilihat koefisien parsial yaitu R^2 tinggi r^2 rendah berarti terjadi korelasi tinggi. Untuk menghitung multikolinieritas dapat dilakukan dengan jalan menghubungkan satu atau beberapa variabel yang berkorelasi tinggi, menambah data mentransformasikan data

3. Uji Heteroskedastisitas

Artinya varian dalam model tidak sama. Konsekuensi adanya Heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penafsiran (estimator) yang diperoleh tidak efisien. Untuk mendianosis adanya Heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan pengujian Glejser yaitu dengan meregresikan antara nilai mutlak residual dengan seluruh variabel bebas apabila t hitung $< t$ tabel atau $\text{Sig } t > \alpha$ maka dapat diketahui tidaknya terjadi Heteroskedasitas.

Tahapan terakhir adalah melakukan perhitungan uji statistik, dalam penelitian keseluruhan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Sosial Semces*) versi 1.0. Setelah diketahui hasil uji statistik juga dijelaskan analisis deskriptif untuk memberikan penjelasan terhadap keputusan statistik yang dibuat.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan mendukung beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh Sudjatno (1991), Sitorus (1995) dan Istitimijati (1999) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi dengan prestasi kerja.

1. Hipotesis 1 dapat diterima, artinya pemberian motivasi fisik oleh pemimpin (X_1) yang meliputi kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$) ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $b_i = 0,195$; P (probabilitas) = 0,005. kebutuhan keamanan dan rasa aman ($X_{1.12}$) ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (y) dengan nilai $b_i = 0,303$; $p = 0,001$
2. Hipotesis 2 dapat diterima, artinya pemberian motivasi non fisik oleh pemimpin (X_2) yang meliputi kebutuhan sosial ($X_{2.1}$) ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $b_i = 0,191$; P (probabilitas) = 0,002. kebutuhan harga diri ($X_{2.2}$) ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $b_i = 0,221$; $p = 0,002$ kebutuhan aktualisasi diri dan memenuhi diri ($X_{2.3}$) ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $b_i = 0,167$; $p = 0,002$
3. Hipotesis 3 diterima, artinya pemberian motivasi fisik pemimpin (X_1) dan non fisik pemimpin (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) nilai $R^2 = 0,884$ dan p (probabilitas) = 0,000 ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

6.2 Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pemimpin hendaknya mengetahui motivasi fisik baik kebutuhan fisiologi maupun kebutuhan keamanan dan rasa aman yang sangat mereka butuhkan, karena motivasi dari pemimpin merupakan salah satu kunci yang bisa merangsang karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik dan efektif antara pemimpin dengan karyawan, agar mudah mengetahui atau motivasi fisik yang betul-betul mereka inginkan.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pemimpin hendaknya mengetahui motivasi non fisik yang mereka kehendaki, baik kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri maupun kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri, sehingga akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pemimpin perlu memperhatikan motivasi karyawannya dengan motivasi fisik maupun non fisik yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga bisa mendorong meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sehingga produktivitas akan tercapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Muhammad Imaduddin, *Sikap Tauhid dan Motivasi Kerja*, Jurnal Ulumul Qur'an No. 6 Vol II/1990, Lembaga Studi Agama dan Filsafat, Jakarta
- Adair, John, 1992, *The Action, Cntred Leader*, diterjemahkan: Maria Natali, *Pemimpin Yang Berpusat Pada Tindakan*. Cetakan I. Binarupa Aksara, Jakarta
- Arikunto, Suhartini, 1992, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Cetakan Kedelapan, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta,
- As'ad, Moh., 1995, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi IV Liberty. Yogyakarta
- _____, 1995, *Psikologi Industri*. Edisi IV Liberty. Yogyakarta
- Davis, Keitth, 1989, *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. Mc.Graw Hill, Singapore
- Dharma, Agus, 1984, *Kpemimpinan Remaja*. Bandung
- _____, 1985, *Manajemen Prestasi kerja. Edisi Pertama*. Rajawali, Jakarta
- Dessler, Gary, 1993, *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga Terjemahan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Flippo, Edwin B. 1971. *Principles in personal Management*. Mc. Graw Hill Book Company Inc. Kogakusha Ltd, Tokyo. Jilid II Alih Bahasa: Moh. Mas'ud, Erlangga, Jakarta
- _____, 1987, *Manajemen Persomalia*. Jilid II Alih Bahasa: Moh. Mas'ud, Erlangga, Jakarta
- Hall, Richard, 1987, *Organizational Struktur, Proses and out comes*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Halsey, George D., 1965. *Bagaimana Memimpin Bawahan dan Pegawai Saudara*. terjemahan Jaya Sakti, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1991, *Manajemen*. Edisi II BPFE, Yagyakarta

- Hasibuan, Melayu SO., 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Mas Agung, Jakarta
- Hilgard, Ernest R., 1976, *Introduction to Psychology*. Harcourt Brance Javanovich, inc, New York
- Indrawijaya, Idam Ibrahim, 1983, *Perilaku organisasi*. Sinar Baru, Bandung
- Istitimijati, 1999, *Pengaruh Pemberian Motivasi Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Studi pada perusahaan daerah air minum kota madya Daerah Tingkat II Malang. Tesis S2 Manajemen UNIBRAW. Malang
- Jalaluddin Rakhmat, 1985, *Psikologi Komunikasi*, CV. Remaja Karya, Bandung
- Kamus Besar Indonesia, 1990, *Balai Pustaka*. Jakarta
- Lopez, Elsa, 1982, *A Test of the self. Consistency Theory of the job Performance job satis faction Relationship*. academy of Management Jurnal, Vol. 25 No. 2
- Mc Clelland, David C., 1976, *The Achieving Society*. Irvington, New York
- Nawawi H, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press
- Rao, 1986. *Performance Appraisal Theory and Practicme*. diterjemahkan oleh L. Mulyana, *Penelitian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Seri manajemen No. 125, PT. Gramedia, Jakarta
- Reksohadiprojo, Sukanto, 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi 5., BPFE, Yogyakarta
- Robbins, P. Stephen, 1996. *Organizational Behavior*, diterjemahkan Hadyana Pudja Atmoka, *Perilaku Organisasi*, Jilid I. PT. Prasha Ilindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1988, *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Singarimbun, Masri, Effendi, Sofian, 1990, *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapan. LP3ES
- Sitorus, Monang, 1995, *Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Daerah Telemonikasi Bandung Dalam Peningkatan Produktivitas Perusahaan*. Tesis Universitas Padjadjaran, Bandung

- Sudjatno, 1991, *pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi penjualan jasa asuransi jiwa: studi kasus pada perusahaan AJB Bumi Putra 1912 kantor cabang JATIM II malang*. Tesis S2 Manajemen UGM, Yogyakarta
- Sujak, Abi, 1990, *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. psudiklat Depdikbud, jakarta
- Syarif, Rusli, 1987, *Teknik Manajemen Latihan Dan Pengembangan*. Aksara Bandung
- Thoha, Miftah, 1995, *Kepemimpinan adalah manajemen suatu pendekatan Perilaku*. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Tim Ahli Manajemen ITB, 1987, *Manajemen Institut Teknologi Bandung*. Bandung
- Walizer, et al., 1990, *Metode Dan Analisis Penelitian* diterjemahkan Sukadiman, Sukadi dan Hutagol Said, Jilid I, Erlangga, Jakarta
- Wexley, Kenneth N dan Yulk, Gary A., 1998, *Organizational Behavior and personel psyghology*, diterjemahkan oleh Shobarudin, M., *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Rhineka Cipta, jakarta

Lampiran 2.

Assalamu'alaikum WR. Wb.

Bapak/Ibu responden yang terhormat.

Sebelumnya kami sampaikan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu membantu kami dengan mengisi dan menjawab kuesioner yang kami sampaikan. Jawaban yang bapak/ibu berikan akan kami jamin kerahasiaannya, baik mengenai identitas atau hal-hal lain yang bersifat pribadi

Tujuan utama dalam penelitian kami yang berjudul “pengaruh pemberian motivasi oleh pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII (persero)” adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja bapak/ibu dengan prestasi karyawan yang ada dibawah pimpinan bapak/ibu

Dari hasil penelitian ini kami akan berusaha memberikan masukan kepada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) lebih seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi

Sekian dan selamat bekerja

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Kami

Aprilina Tri Ambarwati

DAFTAR PERTANYAAN

Mohon diisi dan dilingkari salah satu alternatif jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai.

XI. MOTIVASI PIHISIK / MATERIAL INCENTIVE**XI.1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs)**

XI.1.1. Gaji yang memadai serta kondisi kerja yang menyenangkan merupakan penghargaan yang menyenangkan bagi karyawan bapak/ibu.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju.

XI.1.2. Penugasan pekerjaan yang menjanjikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga merupakan hal yang penting bagi keluarga.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5.
Sangat setuju.

XI.1.3. Dengan pemberian beban pekerjaan oleh pemimpin yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk makan dan istirahat, menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. San
gat setuju.

X1.1.4. Pemin pin memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mendapatkan fasilitas kesehatan dan jaminan pengobatan, apabila terjadi kehilangan terhadap mereka

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.

X1.1.5. Dalam perusahaan bapak/ibu apakah -menyiapkan makan slang sesuai dengan standart kualitas gizi.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.

X1.1.6. Kesempatan untuk memiliki tempat tinggal permanen bagi karyawan di perusahaan bapak/ibu diberikan bantuan materi dengan cara mengangsur setiap bulan.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.

X1.2 Kebutuhan keamanan dan rasa aman (Safety And Security Needs)

X1.2.1. Dalam menilai suatu pekerjaan, bapak/ibu mementingkan pekerjaan itu dilaksanakan dengan selamat dan pekerjaan tersebut menguntungkan karyawannya.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. setuju 5. Sangat setuju.

X1.2.2. Bagi pimpinan, memberikan kondisi kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, keperluan-keperluan fisik yang bersifat mendasar merupakan sesuatu yang penting.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.

X1.2.3. Pemimpin menganggap penting dengan memprogramkan asuransi kesehatan, uang saku pensiun, dan perawatan phisik karyawan.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.

X1.2.4. Pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja keras dalam kelompok, serta mendiskusikan dan merencanakan suatu pekerjaan secara kelompok.

1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.

- X1.2.5. Pemimpin menyenangi karyawan yang sejalan dan dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat serta mau mempromosikannya.
1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.
- X1.2.6. Pemimpin menyukai aktivitas yang berkaitan dengan profesi karyawan dimana mereka bekerja.
1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.
- X1.2.7. Pemimpin tidak menyukai peralatan yang telah usang dan menghambat jalannya pekerjaan karyawannya.
1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.
- X1.2.8. Pemimpin menyenangi karyawannya yang berkreasi dan menemukan hal-hal yang baru tentang bidang pekerjaannya.
1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju.
- X1.2.9. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil cuti setiap tahun, atau mengajak rekreasi bersama dengan mereka.
1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. sangat setuju.

- X1.2.10. Pemimpin memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti kursus teknik atau kursus fungsional peningkatan kerja dalam bidang mereka.
1. sangat jarang 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. sangat sering
- X1.2.11. Pemimpin memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dan menemukan metode yang paling efisien untuk bidang kerja mereka.
1. sangat jarang 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering
- X1.2.12. Pemimpin menganjurkan kepada karyawan untuk menyetor sebagian bonus atau uang lembur mereka dalam bentuk tabungan.
1. sangat jarang 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering
- X1.2.13. Apabila, karyawan Bapak/Ibu mengeluh atau mengadakan masalah pekerjaan atau masalah pribadi mereka, Bapak/Ibu memberikan jalan keluar serta membantu materi yang mereka perlukan.
1. sangat jarang 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. sangat sering
- X1.2.14. Pemimpin memberikan perhatian yang berbeda antara karyawan yang sudah lama dibandingkan dengan yang masih baru, terutama dalam penghargaan hasil kerjanya.
1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju

X2. MOTIVASI NON PIHISIK**X2.1 Kebutuhan Sosial (Social Needs)**

- X2.1.1. Pemimpin tidak menyenangi suatu pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tidak memungkinkan karyawannya untuk berbincang-bincang dengan teman sekerjanya.
1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju
- X2.1.2. Pemimpin menyenangi karyawannya bahagia dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.
1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju
- X2.1.3. Memberikan kesempatan karyawan untuk menjadi anggota tim yang berbobot dan bisa menikmati aspek-aspek sosial pekerjaan merupakan hal yang penting bagi mereka
1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju
- X2.1.4. Pemimpin memberika kesempatan kepada karyawan untuk bekerja keras dalam kelompok, yang mendiskusikan dan merencanakan suatu pekerjaan secara kelompok
1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuj u

X2.2 Kebutuhan harga diri (esteem needs).

X2.2.1. Pemimpin memberikan pekerjaan yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan nyata dan prestasi kerja karyawannya.

1. sangat tidak setuju
2. tidak setuju
3. ragu-ragu
4. setuju
5. sangat setuju

X2.2.2. Pemimpin memberikan tugas yang bersifat menantang, merangsang untuk berfikir dan berbuat, serta memungkinkan terjadinya aktivitas yang penuh arti bagi karyawannya.

1. sangat tidak setuju
2. tidak setuju
3. ragu-ragu
4. setuju
5. sangat setuju

X2.2.3. Pemimpin dalam menempatkan karyawannya disesuaikan dengan kondisi dan uasi serta kemampuan dari karyawannya

1. sangat tidak setuju
2. tidak setuju
3. ragu-ragu
4. setuju
5. sangat setuju

X2.2.4. Pemimpin memberi kesempatan karyawannya untuk bekerja keras dalam situasi yang memungkinkan mereka untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi mereka.

1. sangat tidak setuju
2. tidak setuju
3. ragu-ragu
4. setuju
5. sangat setuju

X2.2.5. Pemimpin percaya bahwa kecakapan yang dimiliki karyawan mampu memberikan rasa harga diri kepada mereka.

1. sangat tidak setuju
2. tidak setuju
3. ragu-ragu
4. setuju
5. sangat setuju

X2.2.6. Bapak/Ibu menghargai karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi terhadap pekerjaan serta mempromosikannya dalam jabatan tertentu.

1. sangat tidak setuju
2. tidak setuju
3. ragu-ragu
4. setuju
5. sangat setuju

X2.2.7. Pemimpin memberikan pengakuan atas kecakapan serta prestasi karyawannya sehingga menimbulkan kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi karyawannya.

1. sangat jarang
2. jarang
3. kadang-kadang
4. sering
5. sangat sering

X2.3 Kebutuhan Aktualisasi diri dan memonphi diri (self actualization needs)

X2.3.1. Pemimpin memberikan tugas yang bersifat menantang, merangsang untuk berfikir dan berbuat, serta memungkinkan terjadinya aktivitas yang penuh arti bagi karyawannya

1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju

X2.3.2. Kernajuan yang diperoleh karyawan melalui pendayagunaan ketrampilan, kemampuan dan upaya penggalian ide-ide baru adalah hal-hal sebenarnya yang mendorong usaha mereka.

1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju

X2.3.3. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja keras menyelesaikan pekerjaan serta memungkinkan melihat sejauh mana mereka mampu menyelesaikannya.

1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju

X2.3.4. Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreasi dan ide-ide untuk menemukan teknik yang paling sesuai serta efisien dan efektif dalam bidang mereka.

1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju
5. Sangat setuju

X2.3.5. Pemimpin mendelegasikan pekerjaan yang sangat sunlit dan menantang kepada kayawan dan memberikan kesempatan sepenuhnya untuk menyelesaikannya.

1. Sangat jarang
2. Jarang
3. Kadang-kadang
4. Sering
5. Sangat sering

X2.3.6. Bagi karyawan yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi diberi kesempatan untuk bersekolah lebih tinggi lagi, terutama untuk bidang keahliannya

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat setuju

Y. PRESTASI KERJA KARYAWAN

Y.1 KECAKAPAN

Y1.1. Seberapa sering pekerjaan yang telah ditugaskan kepada karyawan bapak/ibu dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah diterapkan

1. sangat jarang
2. Jarang
3. Cukup sering
4. Sering
5. sangat sering

Y1.2. Sebagai seorang pemimpin, karyawan bapak/ibu akan sering melaksanakan tugas-tugas sesuai target yang ditetapkan?

1. sangat jarang
2. Jarang
3. Cukup sering
4. Sering
5. sangat sering

Y2. PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN

Y2.1. Apabila ada teman sekerja karyawan bapak/ibu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan apakah karyawan bapak/ibu selalu dapat membantu mereka ?

1. sangat jarang 2. Jarang 3. Cukup sering 4. Sering 5. sangat sering

Y2.2. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, karyawan bapak/ibu berusaha menyelesaikan dengan baik, meskipun kadangkala ada yang kurang sesuai dengan prosedur kerja seberapa jauh karyawan bapak/ibu menyimpang dari kerja ?

1. sangat jarang 2. Jarang 3. Cukup sering 4. Sering 5. sangat sering

Y2.3. Dalam pertemuan rutin yang diadakan di tempat kerja, apakah karyawan bapak/ibu selalu dapat mengungkapkan faktor-faktor yang mendorong dan menghambat pelaksanaan pekerjaan?

1. sangat jarang 2. Jarang 3. Cukup dapat 4. Dapat 5. sangat dapat

Lampiran 3.

Uji Validitas

Correlations

Correlations

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	TOTX1.1
X1.1.1							
Pearson Correlation	1,000	,627**	,294*	,311*	,325*	,385**	,729**
Sig. (2-tailed)		,000	,039	,028	,021	,006	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.2							
Pearson Correlation	,627**		,375**	,478**	,544**	,333*	,802**
Sig. (2-tailed)	,000		,007	,000	,000	,018	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.3							
Pearson Correlation	,294*	,375**		,320*	,589**	,268	,669**
Sig. (2-tailed)	,039	,007		,023	,000	,059	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.4							
Pearson Correlation	,311*	,478**	,320*		,513**	,308*	,672**
Sig. (2-tailed)	,028	,000	,023		,000	,029	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.5							
Pearson Correlation	,325*	,544**	,589**	,513**		,135	,732**
Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000	,000		,351	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.6							
Pearson Correlation	,385**	,333*	,268	,308*	,135		,588**
Sig. (2-tailed)	,006	,018	,059	,029	,351		,000
N	50	50	50	50	50	50	50
TOTX1.1							
Pearson Correlation	,729**	,802**	,669**	,672**	,732**	,588**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

Correlations

	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.2.5	X1.2.6	X1.2.7	X1.2.8	X1.2.9	X1.2.10	X1.2.11	X1.2.12	X1.2.13	X1.2.14	TOTX1.2
X1.2.1 Pearson Correlation	1,000	,664**	,328**	,605**	,407**	,285**	,477**	,404**	,585**	,146	,165	-,082	,183	,311**	,718**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,003	,045	,000	,004	,000	,312	,252	,572	,204	,028	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.2 Pearson Correlation	,664**	1,000	,680**	,543**	,264	,214	,363**	,362**	,660**	,255	,368**	,189	,352*	,517**	,803**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,064	,136	,006	,010	,000	,074	,009	,188	,012	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.3 Pearson Correlation	,628**	,680**	1,000	,680**	,338*	,369**	,474**	,546**	,566**	,272	,121	,026	,152	,377**	,773**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,016	,008	,001	,000	,000	,056	,403	,859	,292	,007	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.4 Pearson Correlation	,606**	,543**	,690**	1,000	,350*	,467**	,580**	,449**	,436**	,229	,056	-,010	,078	,214	,698**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,013	,001	,000	,001	,002	,110	,698	,942	,588	,136	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.5 Pearson Correlation	,407**	,264	,338*	,350*	1,000	,300*	,145	,394**	,133	,066	,007	,096	,193	,115	,450**
Sig. (2-tailed)	,003	,064	,016	,013		,035	,316	,005	,358	,648	,963	,507	,180	,425	,001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.6 Pearson Correlation	,285**	,214	,369**	,467**	,300*	1,000	,195	,306*	,006	,321*	-,150	-,145	,000	,132	,362**
Sig. (2-tailed)	,045	,136	,008	,001	,035		,176	,031	,965	,023	,298	,315	1,000	,360	,006
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.7 Pearson Correlation	,477**	,383**	,474**	,580**	,145	,195	1,000	,276	,485**	,138	,165	,183	,128	,310*	,602**
Sig. (2-tailed)	,000	,006	,001	,000	,316	,176		,052	,000	,341	,252	,203	,375	,028	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.8 Pearson Correlation	,404**	,362**	,546**	,449**	,394**	,306*	,276	1,000	,280*	,321*	,053	,008	,101	,321*	,576**
Sig. (2-tailed)	,004	,010	,000	,001	,005	,031	,052		,049	,023	,716	,957	,484	,023	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.9 Pearson Correlation	,595**	,660**	,566**	,436**	,133	,006	,485**	,280*	1,000	,321*	,518**	,198	,249	,623**	,761**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,358	,965	,000	,049	,023	,023	,000	,169	,081	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.10 Pearson Correlation	,146	,255	,272	,229	,066	,321*	,138	,321*	,321*	1,000	,240	,204	,129	,437**	,497**
Sig. (2-tailed)	,312	,074	,056	,110	,648	,023	,341	,023	,023		,093	,155	,370	,002	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.11 Pearson Correlation	,165	,368**	,121	,056	,007	-,150	,165	,053	,518**	,240	1,000	,527**	,297**	,446**	,473**
Sig. (2-tailed)	,252	,009	,403	,696	,963	,298	,252	,716	,000	,093		,000	,036	,001	,001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.12 Pearson Correlation	-,082	,189	,026	-,010	,096	-,145	,183	,008	,198	,204	,527**	1,000	,217	,406**	,338*
Sig. (2-tailed)	,572	,188	,859	,942	,507	,315	,203	,957	,169	,155	,000	,000	,131	,003	,016
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.13 Pearson Correlation	,183	,352*	,152	,078	,133	,000	,128	,101	,249	,129	,297**	,217	1,000	,332*	,413**
Sig. (2-tailed)	,204	,012	,292	,588	,180	,000	,375	,484	,081	,370	,036	,131		,018	,003
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.14 Pearson Correlation	,311*	,517**	,377**	,214	,115	,133	,310*	,321*	,623**	,437**	,446**	,406**	,332*	1,000	,681**
Sig. (2-tailed)	,028	,000	,007	,196	,425	,360	,028	,023	,000	,002	,001	,003	,018		,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTX1.2 Pearson Correlation	,718**	,803**	,773**	,698**	,450**	,382**	,602**	,576**	,761**	,497**	,473**	,338*	,413**	,681**	1,000
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,006	,000	,000	,000	,001	,016	,003	,003	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



Correlations

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	TOTX2.1
X2.1.1	Pearson Correlation	1,000	,309*	,339*	,133	,697**
	Sig. (2-tailed)	.	,029	,016	,358	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.1.2	Pearson Correlation	,309*	1,000	,211	,198	,679**
	Sig. (2-tailed)	,029	.	,141	,167	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.1.3	Pearson Correlation	,339*	,211	1,000	,264	,664**
	Sig. (2-tailed)	,016	,141	.	,064	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.1.4	Pearson Correlation	,133	,198	,264	1,000	,586**
	Sig. (2-tailed)	,358	,167	,064	.	,000
	N	50	50	50	50	50
TOTX2.1	Pearson Correlation	,697**	,679**	,664**	,586**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

Correlations

		X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.5	X2.2.6	X2.2.7	TOTX2.2
X2.2.1	Pearson Correlation	1,000	,385**	,074	,567**	,304*	,368**	-,068	,696**
	Sig. (2-tailed)	.	,006	,608	,000	,032	,009	,637	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.2	Pearson Correlation	,385**	1,000	-,115	,318*	,062	,277	,206	,567**
	Sig. (2-tailed)	,006	.	,425	,024	,669	,051	,151	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.3	Pearson Correlation	,074	-,115	1,000	,145	,119	,181	,155	,375**
	Sig. (2-tailed)	,608	,425	.	,316	,412	,207	,284	,007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.4	Pearson Correlation	,567**	,318*	,145	1,000	,258	,434**	,121	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,316	.	,070	,002	,403	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.5	Pearson Correlation	,304*	,062	,119	,258	1,000	,394**	,006	,537**
	Sig. (2-tailed)	,032	,669	,412	,070	.	,005	,967	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.6	Pearson Correlation	,368**	,277	,181	,434**	,394**	1,000	,124	,694**
	Sig. (2-tailed)	,009	,051	,207	,002	,005	.	,392	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.7	Pearson Correlation	-,068	,206	,155	,121	,006	,124	1,000	,350*
	Sig. (2-tailed)	,637	,151	,284	,403	,967	,392	.	,013
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTX2.2	Pearson Correlation	,696**	,567**	,375**	,728**	,537**	,694**	,350*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,013	.
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

Correlations

		X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	X2.3.5	X2.3.6	TOTX2.3
X2.3.1	Pearson Correlation	1,000	,268	,347*	,464**	,218	,185	,650**
	Sig. (2-tailed)		,060	,013	,001	,128	,199	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3.2	Pearson Correlation	,268	1,000	,339*	,298*	,191	,121	,636**
	Sig. (2-tailed)	,060		,016	,035	,185	,401	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3.3	Pearson Correlation	,347*	,339*	1,000	,395**	,198	,026	,622**
	Sig. (2-tailed)	,013	,016		,005	,167	,856	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3.4	Pearson Correlation	,464**	,298*	,395**	1,000	,304*	,364**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001	,035	,005		,032	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3.5	Pearson Correlation	,218	,191	,198	,304*	1,000	,342*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,128	,185	,167	,032		,015	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3.6	Pearson Correlation	,185	,121	,026	,364**	,342*	1,000	,535**
	Sig. (2-tailed)	,199	,401	,856	,009	,015		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTX2.3	Pearson Correlation	,650**	,636**	,622**	,736**	,571**	,535**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	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).

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	TOTY1
Y1.1	Pearson Correlation	1,000	,546**	,891**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	,546**	1,000	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	50	50	50
TOTY1	Pearson Correlation	,891**	,867**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

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

Correlations

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	TOTY2
Y2.1	Pearson Correlation	1,000	,020	,176	,637**
	Sig. (2-tailed)		,890	,221	,000
	N	50	50	50	50
Y2.2	Pearson Correlation	,020	1,000	-,024	,588**
	Sig. (2-tailed)	,890		,870	,000
	N	50	50	50	50
Y2.3	Pearson Correlation	,176	-,024	1,000	,602**
	Sig. (2-tailed)	,221	,870		,000
	N	50	50	50	50
TOTY2	Pearson Correlation	,637**	,588**	,602**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Lampiran 4.**Uji Reliabilitas****Reliability**

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X1.1.1	3,9400	1,0382	50,0
2. X1.1.2	3,9800	,8449	50,0
3. X1.1.3	3,7600	,8221	50,0
4. X1.1.4	3,5400	,7343	50,0
5. X1.1.5	3,7400	,9216	50,0
6. X1.1.6	3,6600	,9172	50,0
7. TOTX1.1	22,6200	3,6916	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	6,4629	3,5400	22,6200	19,0800	6,3898	50,7835

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	2,6180	,5392	13,6282	13,0890	25,2755	23,5999

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,7745 Standardized item alpha = ,8642

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X1.2.1	4,1800	,9190	50,0
2. X1.2.2	3,8800	,9398	50,0
3. X1.2.3	4,0000	,9897	50,0
4. X1.2.4	3,8600	,9260	50,0
5. X1.2.5	3,9400	,7931	50,0
6. X1.2.6	3,6000	,6701	50,0
7. X1.2.7	3,8000	,7825	50,0
8. X1.2.8	3,6600	,7174	50,0
9. X1.2.9	3,9600	,9467	50,0
10. X1.2.10	3,7800	,9100	50,0
11. X1.2.11	3,7400	,8526	50,0
12. X1.2.12	3,6600	,7982	50,0
13. X1.2.13	3,7000	,8144	50,0
14. X1.2.14	3,6400	,8751	50,0
15. TOTX1.2	53,4000	7,0999	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	7,1200	3,6000	53,4000	49,8000	14,8333	163,9416

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,0464	,4490	50,4082	49,9592	112,2727	164,5187

Reliability Coefficients 15 items

Alpha = ,7489 Standardized item alpha = ,8803

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X2.1.1	4,1200	,7990	50,0
2. X2.1.2	4,0400	,8071	50,0
3. X2.1.3	4,1600	,6809	50,0
4. X2.1.4	4,2200	,7083	50,0
5. TOTX2.1	16,5400	1,9713	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	6,6160	4,0400	16,5400	12,5000	4,0941	30,7811

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,2282	,4637	3,8861	3,4224	8,3817	2,2144

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,7562 Standardized item alpha = ,7750

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X2.2.1	4,0200	,7140	50,0
2. X2.2.2	4,2000	,7284	50,0
3. X2.2.3	4,3600	,6312	50,0
4. X2.2.4	4,0600	,6518	50,0
5. X2.2.5	4,2600	,6328	50,0
6. X2.2.6	4,2000	,6061	50,0
7. X2.2.7	4,3000	,5440	50,0
8. TOTX2.2	29,4000	2,5714	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	7,3500	4,0200	29,4000	25,3800	7,3134	79,3930

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,1924	,2959	6,6122	6,3163	22,3448	4,8014

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = ,7307 Standardized item alpha = ,7700

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X2.3.1	4,2000	,6061	50,0
2. X2.3.2	4,0800	,7783	50,0
3. X2.3.3	4,1200	,6590	50,0
4. X2.3.4	4,1000	,5803	50,0
5. X2.3.5	4,2400	,5555	50,0
6. X2.3.6	4,2400	,6565	50,0
7. TOTX2.3	24,9800	2,3946	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	7,1371	4,0800	24,9800	20,9000	6,1225	61,9091

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,1740	,3086	5,7343	5,4257	18,5833	4,0532

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,7487 Standardized item alpha = ,8057

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. Y1.1	3,6800	,8676	50,0
2. Y1.2	3,5200	,7887	50,0
3. TOTY1	7,2000	1,4569	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,8000	3,5200	7,2000	3,6800	2,0455	4,3264

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,1657	,6220	2,1224	1,5004	3,4121	,6908

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,8821 Standardized item alpha = ,9086

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. Y2.1	3,6000	,8571	50,0
2. Y2.2	3,0400	,9467	50,0
3. Y2.3	3,4600	,8381	50,0
4. TOTY2	10,1000	1,6067	50,0

N of Cases = 50,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,0500	3,0400	10,1000	7,0600	3,3224	11,3911

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,2288	,7024	2,5816	1,8792	3,6752	,8206

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6987 Standardized item alpha = ,6665

Lampiran 5.

Uji Multikolinier

Membandingkan koefisien parsial dari tabel coefficient pada kolom corelation parsial diperoleh r^2 yaitu

$$X_1 = 0,591$$

$$X_2 = 0,612$$

Persamaan yang diperoleh

$$Y = 3,34 + 3,367 X_1 + 2,419 X_2$$

Semua nilai di koefisien parsial untuk masing-masing variabel diatas $< R^2(0,981)$

Uji F

Nilai sig F adalah 0,000 bernilai $< \alpha (=0,05)$

Uji t

Nilai sig t adalah bernilai $x_1 = 0,000; x_2 = 0,000 < \alpha (=0,05)$

Uji Heterokedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTX1 _a TOTX2		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.260 ^a	.067	.028	.3069	2.113

a. Predictors: (Constant), TOTX1, TOTX2

b. Dependent Variable: RES

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.320	2	.160	1.699	.194 ^a
	Residual	4.426	47	9.416E-02		
	Total	4.745	49			

a. Predictors: (Constant), TOTX1, TOTX2

b. Dependent Variable: RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.626	.757		-827	.412
	TOTX2	1.561E-02	.024	.307	.645	.522
	TOTX1	-1.49E-03	.014	-.050	-.105	.917

a. Dependent Variable: RES

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	RES
3	3.911	1.76

a. Dependent Variable: RES

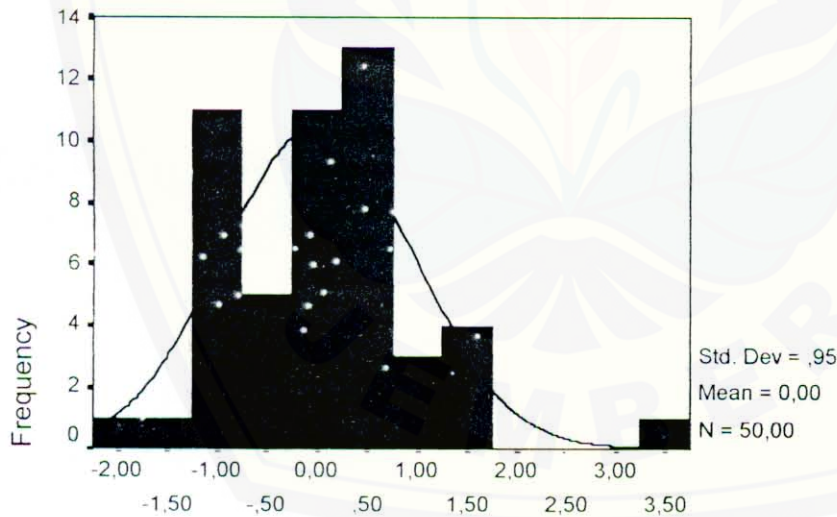
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.2267	.5603	.3673	8.080E-02	50
Residual	-.4685	1.2002	-4.44E-18	.3005	50
Std. Predicted Value	-1.740	2.388	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.527	3.911	.000	.979	50

a. Dependent Variable: RES

Histogram

Dependent Variable: TOTY



Regression Standardized Residual

Lampiran 6.

	x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4*	x1.1.5	x1.1.6	totx1.1	x1.2.1
1	5	5	5	4	5	5	29	5
2	4	5	5	4	5	4	27	5
3	5	5	5	5	5	5	30	5
4	5	5	5	4	5	5	29	4
5	4	4	5	4	5	5	27	5
6	4	5	4	4	4	3	24	5
7	5	5	3	4	3	3	23	5
8	5	5	3	5	3	5	26	5
9	5	4	5	4	4	5	27	4
10	4	4	5	5	4	5	27	5
11	4	5	3	5	5	4	26	5
12	5	4	5	5	5	3	27	5
13	4	4	4	4	5	4	25	5
14	4	5	4	5	4	3	25	4
15	4	5	5	2	5	3	24	5
16	4	2	3	3	3	3	18	2
17	5	4	4	3	3	3	22	4
18	4	5	5	4	5	3	26	5
19	4	4	3	4	5	3	23	5
20	4	4	4	4	5	3	24	5
21	4	5	4	4	5	3	25	4
22	5	5	4	3	5	3	25	4
23	4	4	5	4	5	5	27	5
24	4	4	3	4	3	3	21	4
25	4	4	3	4	4	3	22	5
26	5	4	5	3	3	3	23	4
27	3	4	3	3	3	3	19	3
28	3	4	3	3	3	3	19	3
29	4	4	3	3	3	5	22	5
30	3	4	3	3	3	3	19	4
31	5	4	3	3	5	3	23	5
32	5	4	3	3	3	5	23	5
33	3	3	3	3	3	3	18	3
34	3	3	4	3	3	3	19	5
35	5	5	3	3	3	5	24	4
36	4	4	3	4	3	5	23	5
37	5	4	3	3	3	5	23	5

	x1.2.	x1.2.	x1.2.4	x1.2.	x1.2.6*	x1.2.7	x1.2.8	x1.2.9
1	5	5	5	4	4	4	4	5
2	4	4	4	5	4	4	4	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	2	3	5	4	4
6	5	4	3	4	4	2	4	4
7	5	5	4	5	4	4	5	4
8	5	5	5	5	2	5	5	5
9	5	5	5	4	5	5	5	4
10	4	5	5	4	4	4	5	5
11	4	5	5	5	4	4	5	5
12	4	5	5	3	5	5	4	5
13	4	5	5	5	5	5	4	4
14	4	5	5	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	5
16	3	3	3	2	3	3	3	3
17	5	5	4	4	3	3	4	5
18	4	4	3	5	4	3	4	3
19	4	4	4	4	4	3	4	3
20	4	5	5	5	4	4	4	5
21	5	5	5	4	4	3	4	3
22	3	3	5	5	4	4	3	3
23	5	5	5	4	4	5	4	5
24	4	4	4	3	4	3	3	3
25	4	4	4	4	2	4	3	5
26	4	4	4	4	4	4	3	5
27	3	4	3	3	4	3	3	3
28	3	4	3	4	4	4	3	3
29	5	4	4	5	4	4	3	4
30	4	3	4	4	4	4	3	3
31	4	3	4	5	4	4	3	3
32	4	3	3	3	3	3	3	5
33	3	3	4	3	4	3	3	3
34	3	5	4	4	3	4	3	3
35	4	3	4	3	3	5	3	5
36	5	4	4	4	3	4	4	4
37	5	4	3	3	3	5	3	5

	x1.2.10	x1.2.11	x1.2.12	x1.2.13	x1.2.14	totx1.2	x2.1.1
1	5	4	3	4	5	62	5
2	5	5	4	4	5	62	5
3	5	3	4	3	5	64	5
4	5	4	4	4	5	60	5
5	5	3	3	3	3	53	5
6	4	3	3	5	5	55	5
7	3	4	3	3	4	58	4
8	3	4	4	5	4	62	4
9	5	5	5	4	5	66	5
10	5	4	4	4	5	63	4
11	3	3	3	3	3	57	4
12	5	3	3	3	3	58	5
13	4	4	4	4	4	62	4
14	4	4	4	4	3	58	5
15	5	5	5	4	5	61	4
16	3	3	3	5	3	42	4
17	4	5	3	3	3	55	3
18	5	3	3	5	3	54	5
19	3	3	3	3	3	50	4
20	4	4	4	5	4	62	5
21	4	3	3	3	3	53	5
22	4	4	3	5	3	53	5
23	5	3	3	5	4	62	5
24	3	3	3	3	3	47	3
25	3	4	4	4	3	52	4
26	5	4	4	3	3	55	4
27	3	3	3	4	3	45	3
28	3	3	4	3	3	47	3
29	3	3	3	5	3	55	4
30	3	3	4	3	3	49	4
31	3	3	4	3	3	51	4
32	3	5	3	3	3	49	3
33	3	3	3	3	3	44	3
34	3	3	3	3	3	49	3
35	3	3	3	3	5	51	5
36	3	5	5	4	3	57	4
37	3	5	5	5	5	59	5

	x2.1.2	x2.1.3	x2.1.4	totx2.1	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3
1	5	5	5	20	5	4	5
2	5	4	5	19	4	5	5
3	5	5	5	20	5	5	5
4	5	5	5	20	5	4	5
5	4	5	4	18	5	5	4
6	4	4	4	17	5	4	4
7	4	4	5	17	5	4	5
8	5	5	5	19	5	5	5
9	5	5	5	20	4	5	5
10	5	4	4	17	5	5	5
11	4	5	4	17	4	5	4
12	4	5	4	18	4	5	4
13	5	4	4	17	4	5	5
14	4	4	4	17	5	5	4
15	5	4	5	18	4	4	4
16	4	4	4	16	4	4	4
17	4	5	4	16	4	4	4
18	4	5	4	18	4	3	5
19	3	4	4	15	5	4	3
20	4	5	4	18	5	5	5
21	3	4	4	16	5	5	3
22	3	4	4	16	4	4	5
23	5	4	4	18	4	4	5
24	4	4	4	15	4	5	4
25	3	4	5	16	4	3	5
26	3	4	4	15	4	4	5
27	3	4	4	14	3	4	4
28	4	4	4	15	4	4	4
29	4	4	5	17	4	5	4
30	4	4	4	16	4	4	4
31	4	4	3	15	4	5	4
32	4	3	5	15	3	4	3
33	3	4	4	14	3	4	4
34	3	4	5	15	3	3	4
35	3	4	4	16	3	5	4
36	5	4	5	18	5	4	4
37	5	4	4	18	4	4	5

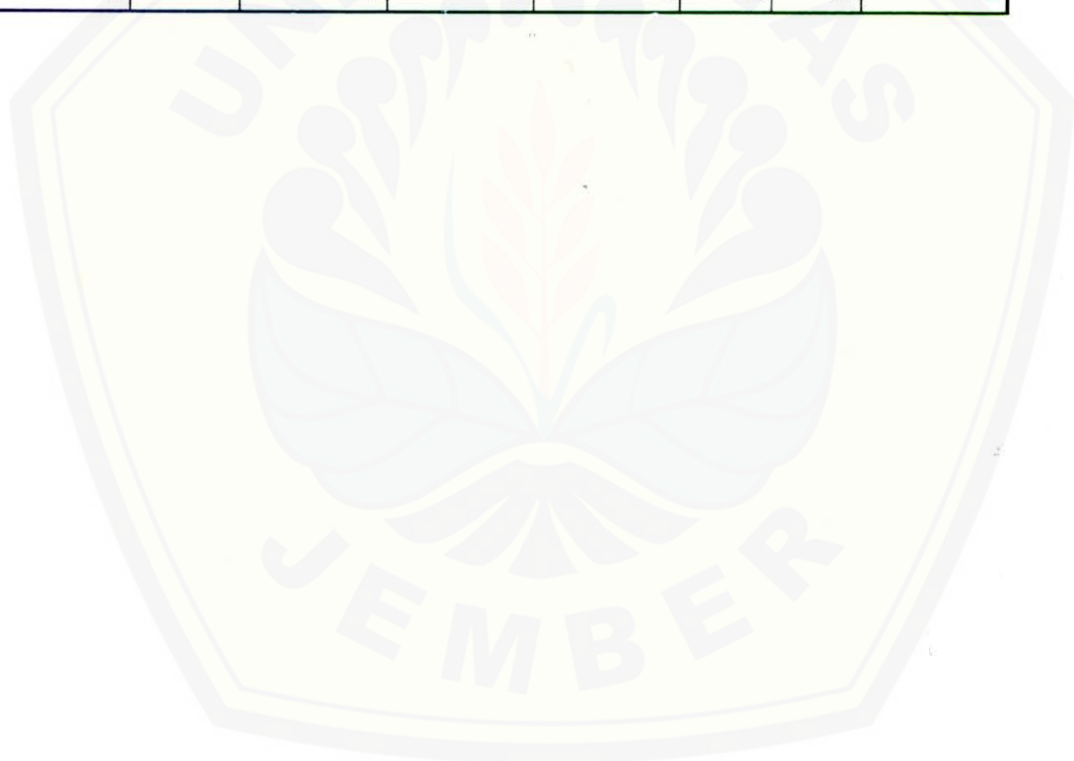
	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.2.7	totx2.2	x2.3.1	x2.3.2
1	5	5	5	5	34	5	4
2	5	4	4	5	32	5	5
3	5	5	5	5	35	5	5
4	4	5	4	4	31	4	4
5	4	4	5	5	32	4	4
6	4	5	4	4	30	4	4
7	4	5	5	3	31	4	4
8	5	5	4	5	34	5	5
9	5	5	5	5	34	5	5
10	5	5	5	4	34	5	5
11	4	5	4	4	30	5	5
12	4	5	5	4	31	4	4
13	4	5	5	5	33	4	5
14	4	4	5	3	30	5	4
15	4	4	5	5	30	5	5
16	3	4	3	4	26	4	3
17	4	4	4	4	28	4	4
18	5	4	4	4	29	3	4
19	4	4	4	4	28	4	4
20	5	4	4	4	32	4	4
21	5	4	4	4	30	5	4
22	5	5	4	4	31	5	4
23	4	4	5	5	31	5	4
24	4	3	4	4	28	4	4
25	4	5	5	4	30	3	3
26	4	4	5	4	30	5	3
27	5	4	5	4	29	4	4
28	4	3	4	4	27	4	4
29	4	5	5	4	31	3	4
30	3	5	3	4	27	5	4
31	4	4	4	4	29	4	3
32	4	5	4	4	27	4	5
33	3	5	4	4	27	5	3
34	4	4	4	4	26	4	5
35	4	4	4	5	29	4	4
36	5	4	4	4	30	4	4
37	4	4	4	5	30	4	5

	x2.3.3	x2.3.4	x2.3.5	x2.3.6	totx2.3	y1.1	y1.2
1	5	4	5	5	28	5	4
2	4	5	5	4	28	4	4
3	5	5	5	5	30	4	5
4	5	5	5	5	28	4	3
5	4	4	3	4	23	4	4
6	4	4	3	4	23	3	4
7	4	5	3	5	25	4	4
8	5	5	5	5	30	4	4
9	5	5	5	5	30	5	5
10	5	5	4	4	28	5	4
11	4	4	4	5	27	5	4
12	4	4	4	5	25	4	4
13	5	4	4	5	27	4	4
14	4	5	5	4	27	5	4
15	4	4	5	5	28	4	4
16	4	3	4	4	22	3	2
17	3	4	5	4	24	4	3
18	4	4	5	5	25	4	4
19	4	4	4	5	25	4	4
20	5	5	5	5	28	4	4
21	4	4	4	5	26	4	4
22	5	4	4	3	25	4	4
23	4	5	5	5	28	5	4
24	3	4	4	5	24	5	3
25	4	4	4	4	22	4	4
26	4	5	4	5	26	5	4
27	4	4	4	3	23	3	2
28	4	4	4	4	24	3	4
29	4	3	4	4	22	3	4
30	4	3	4	4	24	3	3
31	4	4	4	4	23	3	4
32	5	4	4	3	25	3	3
33	4	4	4	4	24	3	3
34	5	4	4	3	25	3	4
35	4	4	4	4	24	3	3
36	4	4	4	3	23	5	3
37	5	4	4	4	26	3	4

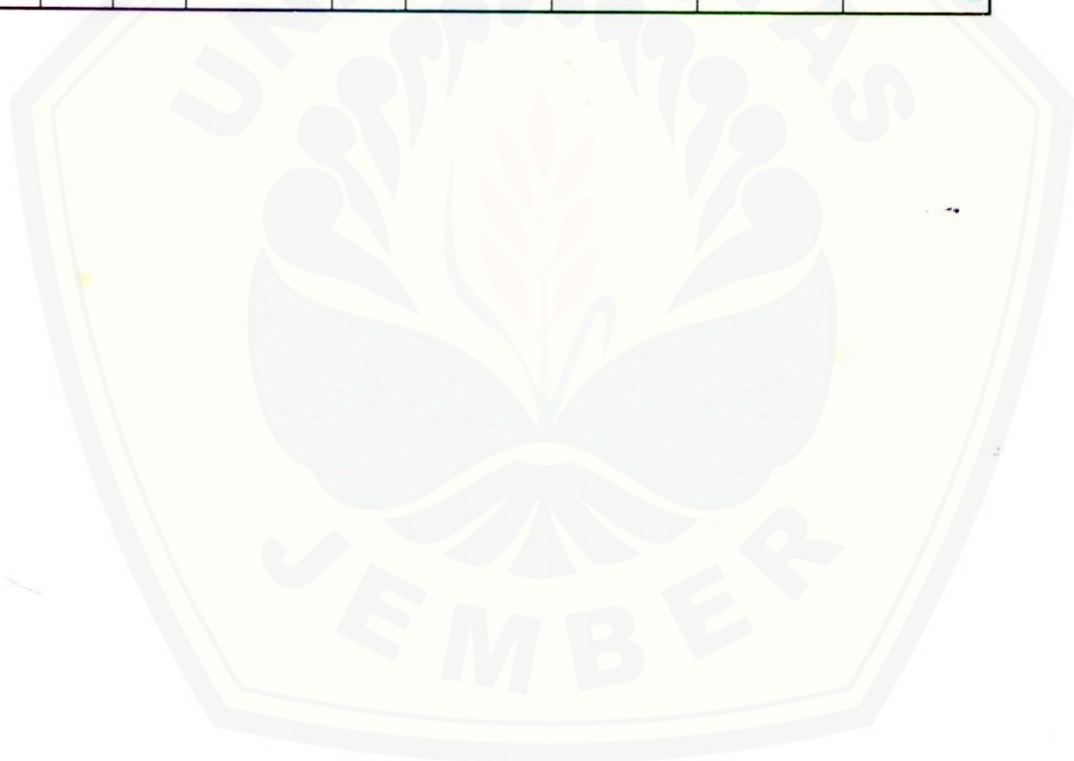
	toty1	y2.1	y2.2	y2.3	toty2	toty	res_1
1	9	5	4	3	12	21	-.39184
2	8	4	5	3	12	20	-.46102
3	9	5	5	5	15	24	1.70324
4	7	4	5	4	13	20	-.53797
5	8	3	3	4	10	18	-.39544
6	7	4	3	3	10	17	-.54587
7	8	4	3	4	11	19	.70527
8	8	4	5	4	13	21	-.10513
9	10	5	3	4	12	22	.09807
10	9	4	4	3	11	20	-.51306
11	9	4	2	4	10	19	.28432
12	8	3	4	4	11	19	-.06015
13	8	5	3	4	12	20	.24301
14	9	3	3	4	10	19	.30926
15	8	5	1	5	11	19	-.29288
16	5	3	2	4	9	14	-.10859
17	7	4	2	4	10	17	.21115
18	8	3	4	3	10	18	-.07660
19	8	4	3	2	9	17	.67810
20	8	3	5	4	12	20	.17327
21	8	4	2	3	9	17	-.74509
22	8	3	4	3	10	18	.21488
23	9	3	3	4	10	19	-1.00629
24	8	3	3	2	8	16	.43272
25	8	3	2	4	9	17	.34346
26	9	3	2	3	8	17	-.45431
27	5	4	2	4	10	15	.10824
28	7	3	1	4	8	15	-.09119
29	7	3	3	4	10	17	-.32365
30	6	3	4	3	10	16	.45552
31	7	4	3	3	10	17	.70566
32	6	3	3	4	10	16	-.00188
33	6	3	3	2	8	14	-.40058
34	7	3	3	3	9	16	.73646
35	6	3	3	5	11	17	.15984
36	8	5	2	3	10	18	.13197
37	7	4	3	4	11	18	-.60179

	abs
1	.39
2	.46
3	1.70
4	.54
5	.40
6	.55
7	.71
8	.11
9	.10
10	.51
11	.28
12	.06
13	.24
14	.31
15	.29
16	.11
17	.21
18	.08
19	.68
20	.17
21	.75
22	.21
23	1.01
24	.43
25	.34
26	.45
27	.11
28	.09
29	.32
30	.46
31	.71
32	.00
33	.40
34	.74
35	.16
36	.13
37	.60

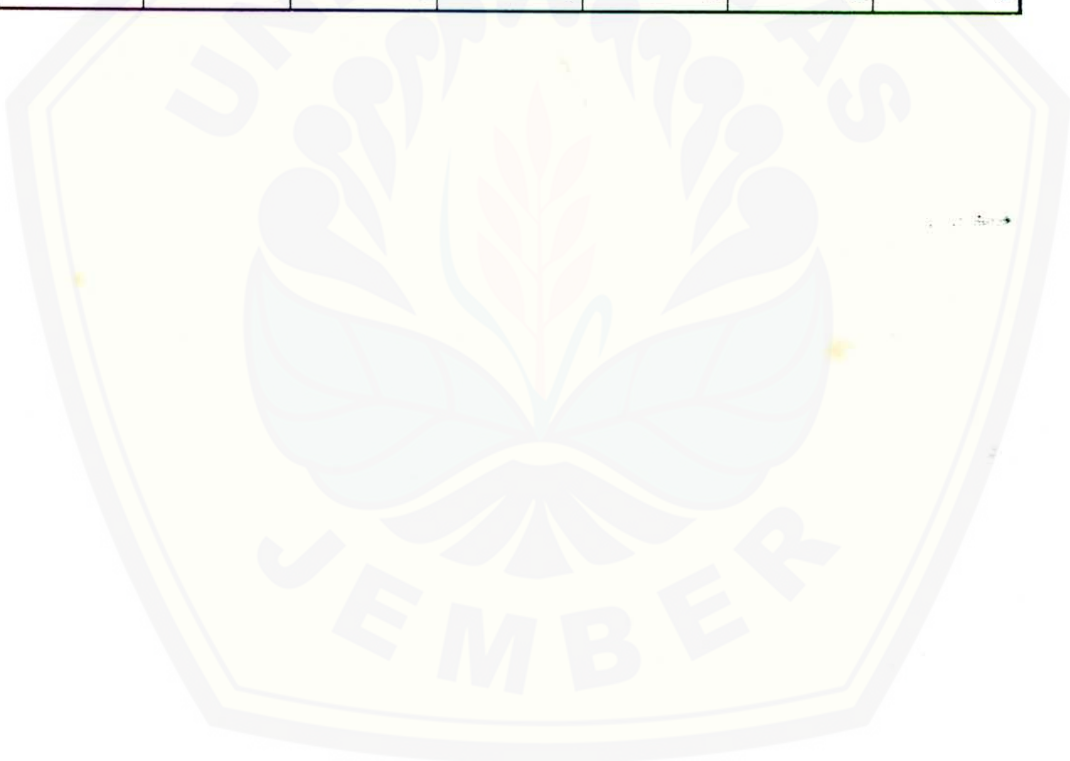
	x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4 *	x1.1.5	x1.1.6	totx1.1	x1.2.1
38	5	4	4	3	3	3	22	4
39	1	3	4	3	3	3	17	3
40	4	4	4	3	3	5	23	5
41	3	3	3	3	3	3	18	3
42	5	4	3	3	3	3	21	4
43	3	3	3	3	3	3	18	3
44	4	4	4	3	3	5	23	4
45	2	3	3	3	3	3	17	3
46	5	3	4	3	3	3	21	3
47	2	3	3	3	3	3	17	3
48	2	3	4	3	3	3	18	3
49	2	2	3	3	3	3	16	3
50	2	2	3	3	3	3	16	2



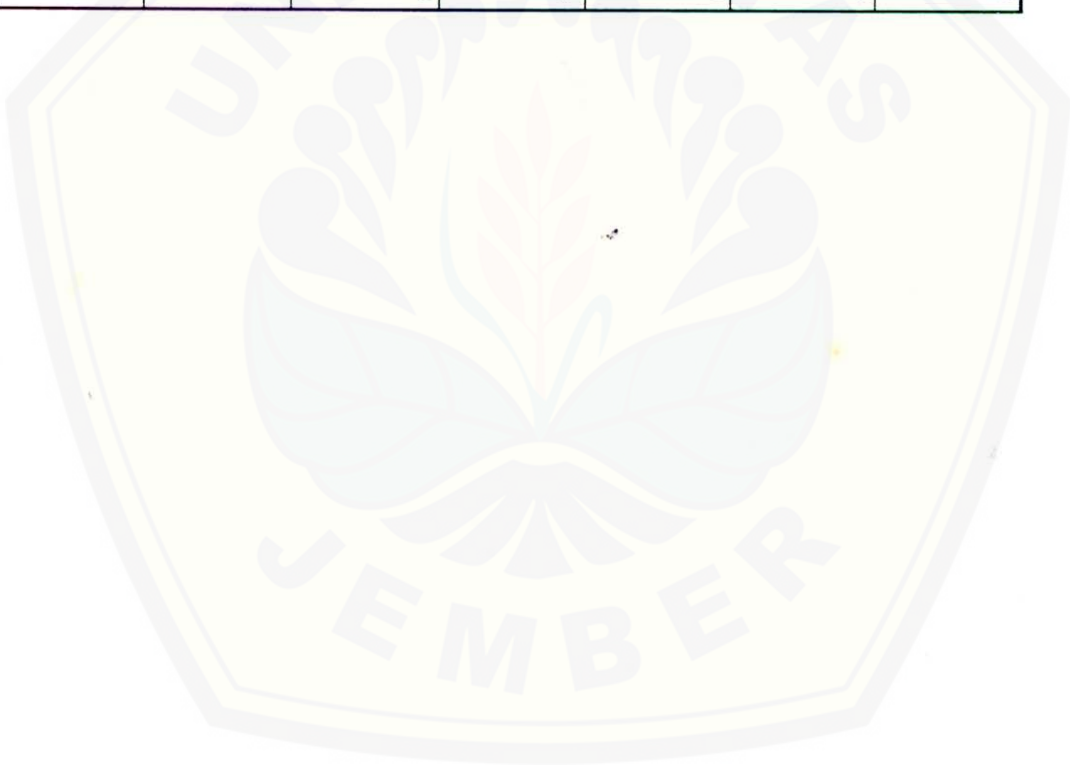
	x1.2.	x1.2.	x1.2.4	x1.2.	x1.2.6 *	x1.2.7	x1.2.8	x1.2.9
38	3	4	4	4	4	4	4	3
39	3	4	4	4	3	3	3	3
40	4	5	4	4	4	5	3	5
41	3	2	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	3	3	4	3	5
43	3	2	3	3	3	4	4	3
44	5	5	4	4	3	4	3	5
45	2	2	3	3	3	3	3	3
46	5	4	2	4	3	3	3	5
47	2	3	2	4	3	3	4	3
48	2	3	2	4	3	3	4	3
49	2	2	2	4	3	3	3	3
50	2	2	2	4	3	3	3	2



	x1.2.10	x1.2.11	x1.2.12	x1.2.13	x1.2.14	totx1.2	x2.1.1
38	3	3	3	3	3	49	3
39	3	3	5	3	3	47	3
40	3	5	3	4	4	58	4
41	5	5	3	3	3	45	3
42	5	5	5	3	5	57	4
43	3	5	5	5	3	49	4
44	3	5	5	4	5	59	5
45	3	3	3	3	3	40	3
46	5	5	5	5	5	57	5
47	3	3	3	3	3	42	4
48	3	3	3	3	3	42	3
49	3	3	3	3	3	40	3
50	5	3	5	3	3	42	5



	x2.1.2	x2.1.3	x2.1.4	totx2.1	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3
38	5	3	4	15	4	4	4
39	4	5	4	16	3	3	4
40	5	5	5	19	4	3	4
41	3	3	3	12	4	5	3
42	3	5	5	17	3	5	4
43	3	3	4	14	4	4	4
44	4	4	5	18	4	4	5
45	5	3	3	14	3	3	4
46	5	3	5	18	4	4	5
47	3	3	3	13	3	3	5
48	3	5	5	16	3	3	5
49	3	3	3	12	3	3	5
50	5	5	2	17	3	5	5



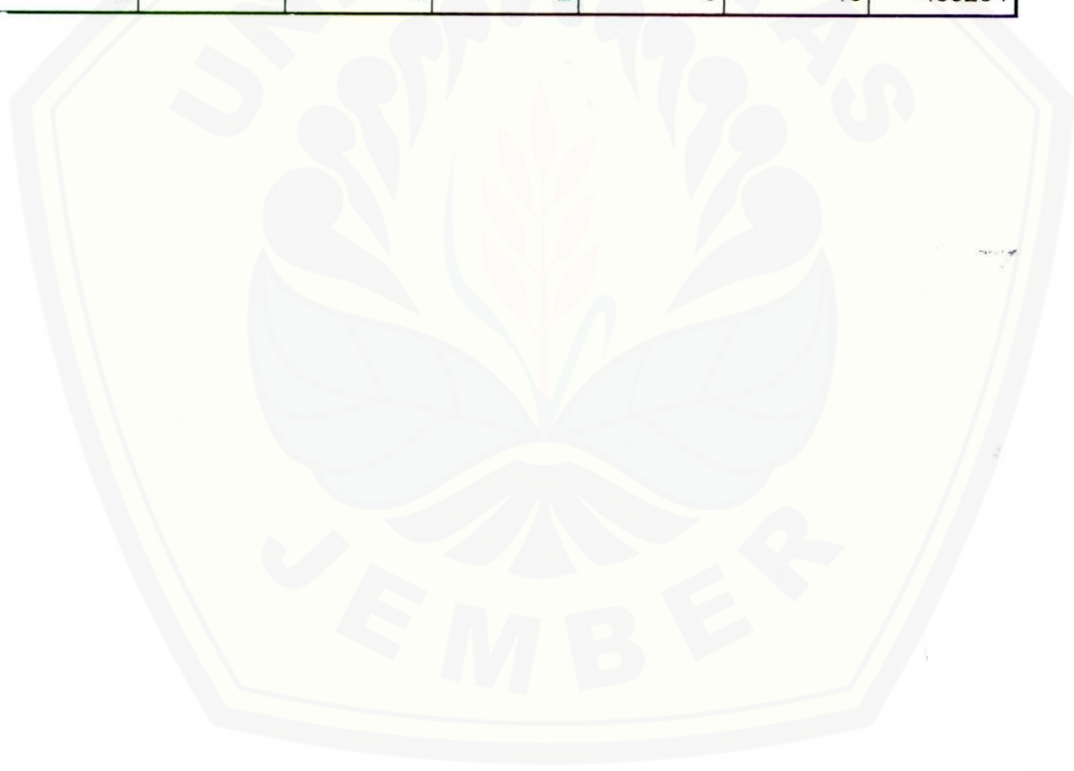
	x2.2.4	x2.2.5	x2.2.6	x2.2.7	totx2.2	x2.3.1	x2.3.2
38	4	4	4	4	28	4	4
39	3	4	4	5	26	4	5
40	4	4	4	4	27	4	5
41	4	4	4	5	29	3	5
42	3	4	4	5	28	4	3
43	4	4	4	5	29	4	4
44	4	4	4	5	30	4	5
45	4	4	3	4	25	4	4
46	4	4	4	5	30	4	4
47	3	4	4	4	26	4	4
48	3	4	3	4	25	4	3
49	3	4	4	4	26	4	2
50	3	2	3	4	25	3	2



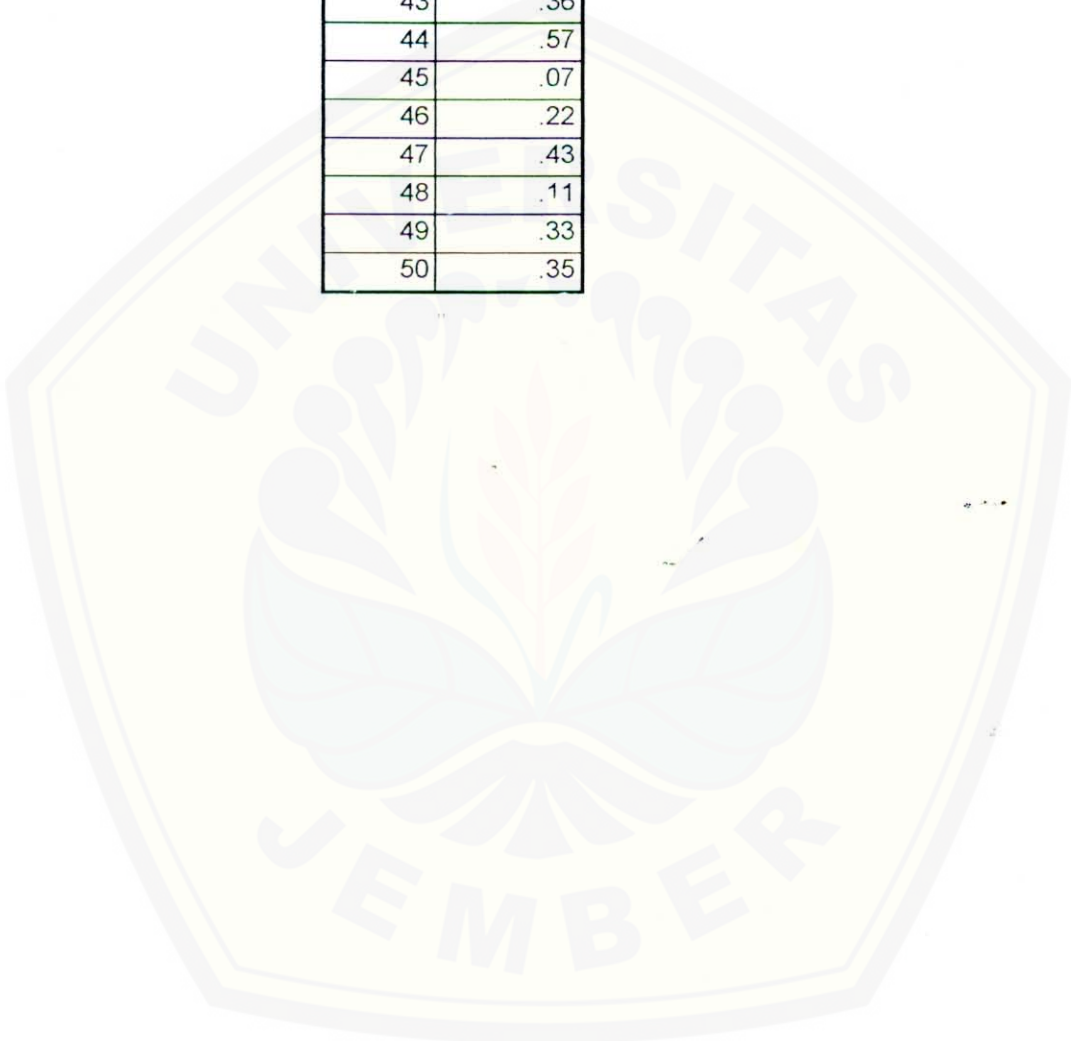
	x2.3.3	x2.3.4	x2.3.5	x2.3.6	totx2.3	y1.1	y1.2
38	4	4	4	3	23	3	2
39	3	4	4	4	24	3	4
40	5	4	4	4	26	3	3
41	3	4	5	5	25	2	2
42	5	4	5	4	25	3	3
43	4	4	4	4	24	2	3
44	4	4	4	4	25	5	5
45	3	3	4	4	22	2	3
46	4	3	5	4	24	4	3
47	3	4	4	4	23	3	3
48	3	4	4	4	22	3	3
49	4	4	4	4	22	3	2
50	3	3	4	4	19	3	2



	toty1	y2.1	y2.2	y2.3	toty2	toty	res_1
38	5	4	3	4	11	16	.26300
39	7	3	2	3	8	15	.14399
40	6	5	3	4	12	18	-.09502
41	4	2	3	5	10	14	-.62641
42	6	5	3	3	11	17	-.28480
43	5	3	3	4	10	15	-.35919
44	10	4	2	3	9	19	.57200
45	5	3	3	2	8	13	-.06945
46	7	5	3	3	11	18	.22044
47	6	2	3	2	7	13	-.42854
48	6	3	3	2	8	14	.10523
49	5	2	3	3	8	13	.32966
50	5	3	3	2	8	13	-.35204



	abs
38	.26
39	.14
40	.10
41	.63
42	.28
43	.36
44	.57
45	.07
46	.22
47	.43
48	.11
49	.33
50	.35



Lampiran 7.

REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTX2 ^a TOTX1		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.879	.863	2.318

a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

b. Dependent Variable: TOTY

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.485	2	133.743	179.523	.000 ^a
	Residual	35.015	47	.745		
	Total	302.500	49			

a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

b. Dependent Variable: TOTY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.304	1.636		2.020	.049		
	TOTX1	3.367	.063	.545	5.852	.000	.984	1.022
	TOTX2	2.419	.090	.433	4.652	.000	.984	1.022

a. Dependent Variable: TOTY

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTX1	TOTX2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	1.284E-02	15.251	.20	.30	.00
	3	1.402E-03	46.141	.80	.70	1.00

a. Dependent Variable: TOTY

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	TOTY	Predicted Value	Residual
5	-2.311	18	19.99	-1.99

a. Dependent Variable: TOTY

Residuals Statistics^a

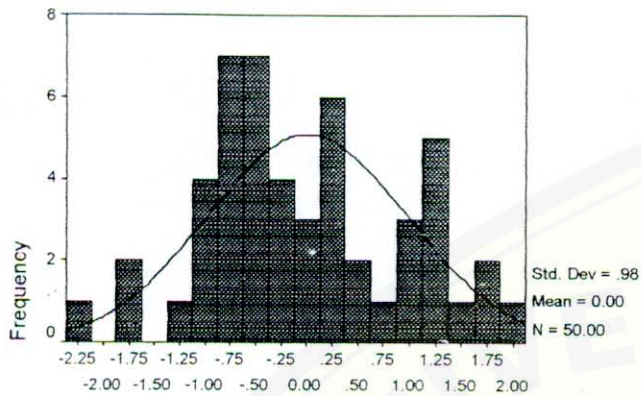
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.03	22.35	17.30	2.336	50
Std. Predicted Value	-1.828	2.162	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.127	.313	.205	.054	50
Adjusted Predicted Value	13.03	22.13	17.30	2.328	50
Residual	-1.99	1.65	.00	.845	50
Std. Residual	-2.311	1.910	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.370	2.035	.000	1.012	50
Deleted Residual	-2.10	1.87	.00	.904	50
Stud. Deleted Residual	-2.498	2.108	.001	1.029	50
Mahal. Distance	.086	5.473	1.950	1.490	50
Cook's Distance	.000	.186	.023	.038	50
Centered Leverage Value	.002	.112	.040	.030	50

a. Dependent Variable: TOTY

Charts

Histogram

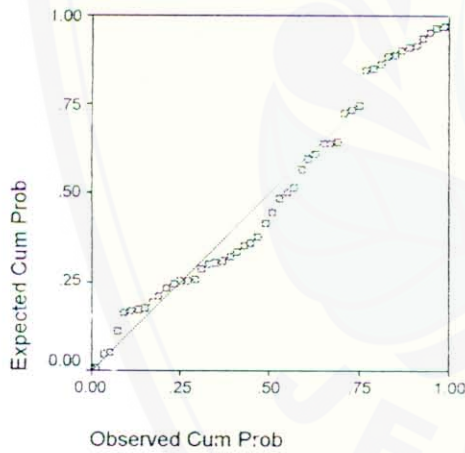
Dependent Variable: TOTY



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TOTY





Scatterplot

Dependent Variable: TOTY

